

Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Саратовский Государственный Университет им. Н. Г. Чернышевского

Социологический факультет
Центр региональных социологических исследований

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ**

**НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ САРАТОВСКОГО
ГОСУНИВЕРСИТЕТА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

**Информационный бюллетень
Выпуск 1**

2005

УДК
ББК

Научный консультант:

Г.В. Дыльнов

Руководитель проекта

Н.В. Шахматова

Исполнители:

И.А. Бегина, А.И. Завгородный,

С.В. Курганова, Т.Н. Митюкова, С.В. Ситникова

Региональные трансформации: социологический мониторинг /Научный потенциал Саратовского госуниверситета и проблемы его реализации. Информационный бюллетень Вып. 1. Изд-во «Научная книга». 2005.– 137 с.
ISBN

В информационном бюллетене приводятся результаты социологического исследования, проведенного ЦРСИ и посвященного анализу состояния университетского образования в новых для России переходных условиях. Цель данного издания – на основе эмпирических данных показать особенности и проблемы функционирования СГУ через различные характеристики его сотрудников, преподавателей, выявить ряд противоречий в предметном поле, и тем самым вызвать широкий интерес исследователей к более глубокому осмыслению трансформаций тенденций развития как университетов, так и российского образования в целом.

Для научных работников, обществоведов, аспирантов, студентов и всех интересующихся проблемами образования.

УДК
ББК

Работа издана в авторской редакции

ПРЕДИСЛОВИЕ

Практическая составляющая профессиональной деятельности социолога всегда являлась связующим звеном между социальной теорией и обществом. В 70-80 годы, когда другие гуманитарные науки потеряли престиж в общественном мнении вследствие политической ангажированности, социологии удалось его сохранить. Представляется, что одна из причин этого заключается в непосредственном контакте с респондентами и заинтересованности в их мнении, которую обнаруживали социологи в процессе сбора эмпирической информации.

Состояние социологического образования можно характеризовать двумя фактами: отсутствием кризиса отечественной социологии и возможностями у большинства студентов, выпускников, факультетов программы самореализации в социологии. Проблема программы профессиональной самореализации - это, прежде всего проблема личных инвестиций в науку, т.е. проблема готовности к таким инвестициям и ясности представлений о том, какими они должны быть, чтобы эти инвестиции смогли быть успешными. Очевидно, что существующий интерес к социальному знанию гораздо шире, нежели готовность к этим инвестициям.

Вузовская социология оказалась гораздо менее чутка к рынку, в сравнении с исследовательской, опирающейся, прежде всего, на трезвую оценку реально существующего спроса на социальное знание. Сегодня этот спрос может удовлетворяться синтезом прикладной и исследовательской дисциплин. Этот синтез на социологическом факультете СГУ осуществляется в деятельности ЦРСИ и кафедры прикладной социологии.

Центр региональных социологических исследований (ЦРСИ) СГУ был создан в июне 2002 года в связи с реализацией гранта «Сравнительная социология», осуществляемого Саратовским государственным университетом и Университетом штата Вайоминг (США) с целью совершенствования учебного процесса профессиональной подготовки социологов в соответствии с мировыми стандартами высшего образования и проведения научных социологических исследований социальных проблем региона. Эти основные направления не противоречат, а взаимно дополняют друг друга.

За прошедшие 3 года усилена материальная база ЦРСИ 20-ю компьютерами, наушниками и программными продуктами, можно говорить об определенном накопленном научно-исследовательском

опыте. Создана электронная эмпирическая база социологических данных по различным проблемам региона, вузов, университета (более 120 исследований), программ, методик, инструментария, выборок, постоянно обновляющаяся электронная библиотека социологической литературы (около 1000 произведений классикой социологической мысли и научных работ по различным социологическим дисциплинам на русском и английском языках). Это позволило наладить практику оказания содействия и консультативной помощи кафедрам и структурам университета, факультета при проведении ими эмпирических исследований, содействия и консультативной помощи в организации инициативных студенческих исследований в рамках университета, помощь и взаимодействие с различными вузами и организациями, заинтересованными в производстве и получении социальной информации (например, с оренбургским университетом), в том числе и с зарубежными партнерами (например, бизнес-колледжем, Центром социологических исследований Вайомингского университета, Институтом Международного Обучения Стенфордского Университета.).

Центр социологических исследований (ЦРСИ) - это учебно-научное подразделение, которое организовано для достижения двух основных целей. Цель первая и главная, выполняемая при теснейшем сотрудничестве с кафедрой прикладной социологии социологического факультета - обучение студентов основам эмпирической социологии, практике использования различных методов сбора эмпирической информации (наблюдения, анализа документов, личных интервью, телефонных и почтовых опросов, экспертных опросов и т.п.), обработки и анализа собранной информации на базе компьютерной программы SPSS 10. Кроме того, в рамках центра студенты осваивают практику организации исследований на различных объектах, налаживания интервьюерской сети, работы с интервьюерами и их контролю, подготовки экспресс-отчетов и аналитических записок и т.п.

Согласно изначально поставленным целям и функциональным учебно-методическим задачам, центром, с помощью преподавателей кафедры прикладной социологии социологического факультета, обеспечивалось проведение лекций, практических и семинарских занятий (в соответствии с учебным планом факультета) по таким социологическим дисциплинам, как методика и технология проведения социологических исследований, теории измерения в социологии, анализ данных в социологии, методика и технология социологического опроса, анкетирование аудитории, организация социологического исследования, социометрия, компьютерный анализ данных в социологии и пр. В них широко используются инновационные методики практических занятий со студентами по обучению студентов-социологов навыкам обработки, анализа социальной информации при помощи компьютерной программы

SPSS-10, и др. Разработаны и совершенствуются программы соответствующих дисциплин и спецкурсов, в ходе которых происходит обучение студентов основам практических знаний и навыков в области проведения и организации эмпирических социологических исследований; включение в учебный процесс элементов освоения и применения основных методов и приемов проведения эмпирических исследований; организация учебных исследований; организация ознакомительной и исследовательской практики студентов на собственной исследовательской базе факультета.

На базе Центра региональных социологических исследований осуществляется программа «Initiative on Distance Learning» (IDL) – «Инициатива в дистанционном обучении», организованная Институтом Международного Обучения Стэнфордского Университета. Цели программы: оказание помощи в преподавании общественных наук на территории современной Российской Федерации; установление образовательных связей между Стэнфордским университетом и университетами Российской Федерации, используя при этом метод дистанционного обучения при помощи Интернет; решение проблемы адаптации западных педагогических методов в постсоветской культурной и университетской среде. В рамках данной программы читаются несколько курсов по международной безопасности в изменяющемся мире, безопасности, гражданским правам и терроризму, на которых обучилось, и получили сертификаты около 100 человек. Курсы включают в себя лекции стенфордских преподавателей, записанные на CD-дисках, и семинарские занятия, проводимые преподавателями СГУ, а еженедельные эссе на темы, предложенные Стэнфордом, и проверяемые западными преподавателями, и два экзамена – промежуточный и финальный, которые также проверяются преподавателями Стэнфорда. Студенты участвуют также в конференциях, проводящихся Стэнфордским Университетом в Ярославле, и регулярно проводимых Интернет-конференциях.

В рамках развития консалтинговых услуг (в области методики и техники проведения социологических исследований) на базе ЦПСИ был разработан коммерческий учебный курс компьютерной обработки социологической информации с помощью программы SPSS 10, призванный познакомить обучающихся с основными приемами, методами и подходами прикладных социологических исследований, обучить навыкам сбора эмпирической информации, ее обработки, анализа и объяснения, а также организации социологических исследований. Кроме того, курс призван обеспечить формирование навыков компьютерной обработки социологической информации с помощью программы SPSS 10. обеспечить формирование у специалистов-социологов практических навыков оценки современных общественных процессов, явлений и событий.

Вторая из главных целей ЦСИ - научная. Она заключается в организации и проведении социологических исследований и опросов общественного мнения по актуальным социально-экономическим и социально-политическим проблемам жизни, как самого университета, так и Саратовского региона. Исходя из этого, ЦРСИ совместно с кафедрой прикладной социологии разработали проект мониторинга «Региональные трансформации; социологический дискурс». Он включает в себя проведение нескольких типов социологических исследований. Во-первых, это классические научные теоретико-прикладные исследования с развитым эмпирическим блоком. В этом процессе реализуется вертикально-бригадные кафедральные принципы организации по предметному или функциональному блоку конкретных исследований, с участием студентов.

В рамках этого проекта проведены мониторинг отношения студентов университета к своему профессиональному обучению в вузе в рамках коллективного проекта семи университетов, а также опрос, посвященный социальной безопасности студентов университета. В рамках изучения региональных проблем было проведено несколько исследований в области политики, экономики, социальной, трудовой, культурной сфер, - например, опрос предпринимателей методом интервью, нацеленный на исследование формирования партнерских отношений в бизнесе. По заказу налоговой инспекции был проведен коммерческий опрос, посвященный уточнению отношения налогоплательщиков к Интернет-технологии подачи налоговой документации. Во второй половине 2004 года, совместно с Институтом социологии РАН был проведен мониторинг социальной дифференциации в саратовском регионе, результаты которого обсуждались на международной конференции, проведенной в Саратове.

Во-вторых, это инициативные поисковые пилотажные исследования, проводимые в рамках центра студентами под руководством ведущих социологов и преподавателей кафедры прикладной социологии, имеющие тройное ориентирование - на те или иные актуальные и перспективные проблемы жизни региона (университета), на специфику молодежных предпочтений, и научные интересы социологического факультета. Была проведена серия социологических исследований по изучению социальных проблем образа жизни и включенности в образовательный процесс студентов СГУ. Результаты, выводы и рекомендации по оптимизации и повышению эффективности процесса обучения в вузе, по социальной защите студентов, по оптимизации культурно-воспитательной работы со студентами, по совершенствованию конкретных сфер их образа жизни, досуга, быта были переданы администрации университета.

В настоящее время продолжается развитие проекта мониторинга «Региональные трансформации; социологический дискурс» на базе синтеза исследовательской деятельности ЦРСИ и кафедры прикладной социологии социологического факультета, включающей в себя многоуровневое

изучение трансформационных процессов в постсоветской России и регионе через поливариативы преломления политико-правовых процессов, социально-профессиональной мобильности на региональном рынке труда и проблем социальной дифференциации, социокультурных трансформаций в регионе (включая традиции и инновации повседневного поведения населения, национальную самоидентификацию населения, межнациональные взаимоотношения в мультикультурной среде, толерантность городских коммуникативных сетей и пр.); региональных социально-поколенческих, репродуктивных процессов; социальных трансформаций в образовании и стиле жизни студенчества. Результаты этих исследований с 2005 года предполагается ежеквартально издавать в виде информационного бюллетеня, первый номер которого Вы держите в руках.

Декан социологического факультета СГУ
доктор, профессор

Г.В. Дыльнов

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня, как и много лет назад в России, в других странах мира образованию принадлежит роль ведущего цивилизационного фактора в обеспечении развития человека и общества. Исходя из этого, одной из важных задач развития высшего образования России является задача интеграции в мировое образовательное пространство, укрепления международного партнерства и использования передового опыта зарубежных университетов с сохранением лучших российских традиций в области высшего образования. Это предполагает необходимость преодоления разобщенности политических кругов и научных сообществ с сохранением своеобразия каждого, смену ориентиров образования на развитие всех видов творчества людей.

В XXI веке при анализе развития ситуации с высшей школой россиян волнуют проблемы обеспечения равновесия, меры между нововведениями и традициями, приумножения вклада отечественных преподавателей и ученых в реформу высшего образования, сохранив саму интеллектуальную элиту вузов, достойно развиваясь в рамках глобального образовательного процесса, чтобы в ходе трансформации высшего образования не растерять ценности, традиции и корни российской культуры, лежащих в основе высшей школы.

Другой важной задачей высшего профессионального образования в России в настоящее время выдвигается задача разработки принципов создания и нормативно-правового обеспечения функционирования университетских комплексов как центров образования, науки, культуры и здравоохранения в субъектах Российской Федерации. Опыт их создания в некоторых регионах¹ показывает, что они способствуют решению таких задач, как повышение качества образования; обеспечение адаптации образовательных учреждений и выпускников к социальным, экономическим и культурным запросам общества и изменениям рынка труда; вовлечение в инновационный процесс профессорско-преподавательского состава, научных работников, докторантов, аспирантов, студентов и специалистов; повышение эффективности использования интеллектуальных, материальных, финансовых, информационных и иных ресурсов образовательных, научных, конструкторских, производственных, инновационных, социальных и других структурных подразделений, а также учреждений, организаций и предприятий, входящих в университетский комплекс; создание условий и возможностей для реализации крупных программ и проектов образовательного, экономического, социального и

¹ Васильев В.Н., Воронин А.В. Университетский комплекс как центр развития региональной системы непрерывного образования // Университетское управление . 2001. № 3 (18).

технологического характера, имеющих федеральный, региональный, межрегиональный и отраслевой уровень, активизация научных исследований и инновационной деятельности; повышение роли университетов в социально-экономическом, технологическом, образовательном и культурном развитии общества.

Развитие университетского комплекса в различных регионах имеет свои особенности в зависимости от выбранной стратегии, имеющегося опыта, практики взаимодействия с региональными и муниципальными органами власти, образовательными и научными учреждениями и т.п. Это предполагает детальный анализ специфики университета, его педагогического, научного потенциала и проблем его функционирования.

Формирование интеллектуальной элиты общества, было и остается одной из важнейших задач национальных систем образования. Эту важную, первоочередную функцию реализуют Университеты, где собраны лучшие ученые и профессора, где сформированы десятилетиями ведущие научные и научно-педагогические школы, где соблюдаются лучшие традиции университетского образования, где есть возможность общения с представителями широкого спектра профилей науки и образования, где возможны широкомасштабные исследования по важнейшим фундаментальным и междисциплинарным проблемам, где сформирован демократичный стиль общения студентов со светилами науки и образования, где, даже стены способствуют формированию и сохранению «университетского духа». В наше время трансформационных преобразований российской действительности, проблемы и трудности в системе высшего образования становятся все более видимыми и актуальными.

Как известно, интеллектуальную среду невозможно декларировать какими-то распоряжениями, ее невозможно уничтожить или создать за короткий срок, ее продуктивное развитие невозможно насильственными методами. Формирование интеллектуальной среды — естественный длительный процесс, протекающий при определенных условиях. Соответствуют ли сегодня условия формирования Российского научного потенциала требованиям и веяниям времени. Задуматься о таких проблемах специально — важный вопрос сегодняшнего дня.

Исходя из этого, в ходе исследования в конце 2003 – начале 2004 года ЦРСИ СГУ был проведен опрос по месту работы выборочной репрезентативной группы респондентов Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского, из числа 50% сотрудников каждого из факультетов и других структур.

Выборка многоэтапная бесповторная, квотно-стратифицированная, разработанная на базе отдела кадров СГУ. Для ориентировочного сравнения были также опрошены сотрудники четырех других ведущих университетов Саратова: Саратовский государственный технический

университет (СГТУ), Саратовский государственный аграрный университет им. Н.И.Вавилова (СГАУ), Саратовский государственный экономический университет (СГЭУ). Объем опрошенных составил 584 человек. (Анкета прилагается).

Таблица 1

Характеристика выборки по вузам г. Саратова.

Вуз	Количество опрошенных	Процент	Валидный процент
СГУ	374	64,0	64,0
СГТУ	100	17,1	17,1
СГАУ	84	14,4	14,4
СГЭУ	26	4,5	4,5
Итого	584	100,0	100,0

Степень точности результатов по СГУ заложена $\pm 5\%$. Данные по специализированным университетам в силу небольшой выборки по каждому из них не являются точными и носят лишь ориентировочный характер. Статистическая обработка анкет проведена с помощью компьютерной программы SPSS.

Саратовский государственный университет - одно из старейших высших учебных заведений России, имеющее богатую историю. Он был открыт 6 декабря 1909 года как Императорский Саратовский Университет. Все это время университет активно развивался, открывались новые факультеты, строились новые корпуса.

В настоящее время СГУ является крупнейшим образовательным и научным центром России. В Саратовском университете 46 специальностей высшего образования, обучение ведется на 25 факультетах, среди которых: физический, волновых процессов, механико-математический, компьютерных наук и информационных технологий, геологический, географический, биологический, химический, исторический, филологический, социально-гуманитарных наук, философский, социологический. Это соответствует основному признаку классического университета, сформулированному в аналитическом отчете «Государственная аккредитация учреждений высшего, среднего и дополнительного профессионального образования в 1999 году», подготовленном Министерством образования Российской Федерации, где дается его определение. К университету относят такое высшее учебное заведение, которое реализует образовательные программы высшего профессионального и послевузовского образования по широкому спектру профилей (не менее трех) и/или по группам направлений и специальностей подготовки – как правило, не менее 15.

В структуру Саратовского госуниверситета после интеграции в 1998 году вошли: педагогический институт (СПИ), который представлен семью факультетами: иностранных языков, русской словесности, музыкально-

педагогическим, коррекционной педагогики и специальной психологии, начальных классов, физической культуры, повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования; филиал Балашовского пединститута (БФ), где обучение ведется на семи факультетах: физико-математическом, филологическом, факультете психологии и социальной работы, экологии и биологии, педагогическом, экономическом, иностранных языков; политехникум, имеющий 3 отделения: экономико-правовое, топографическое, нефтяное; и колледж радиоэлектроники им. Н.П. Яблочкова: приборостроительное отделение, радиоэлектронное и технологическое отделения. Таким образом, на сегодняшний день имеется целый университетский комплекс.

Общее число студентов - 18292 человек. Университет объединяет три научно-исследовательских института: НИИ механики и физики, НИИ Химии, НИИ Геологии, а также Институт русского языка и литературы, Ботанический сад, издательство, Поволжский региональный центр новых информационных технологий. На базе промышленных предприятий, НИИ, банков, средних школ города открыто 25 филиалов кафедр.

Гордостью университета является Зональная научная библиотека. Ее фонд составляет 3 млн. экз., в том числе фонд редких книг (более 50 тыс. экз.), в котором хранятся коллекции рукописей, западноевропейских инкунабул и палеотипов, первенец славянской печати, издания XVIII века, книги с автографами крупных писателей.

В университете функционируют 15 специализированных советов по защите диссертаций, из них: 12 специализированных советов по защите докторских диссертаций, 3 специализированных советов по защите кандидатских диссертаций. Всего за последние 5 лет сотрудниками вуза было защищено 433 кандидатских и докторских диссертаций, издано 316 монографий. Большое количество сотрудников и студентов удостоены званий "Соросовский профессор", "Соросовский доцент" и "Соросовский студент".

Саратовский университет осуществляет большую организационную работу по проведению международных, всероссийских конференций, в которых принимают участие ведущие специалисты академических и университетских центров России и зарубежных стран в области фундаментальных исследований и наукоемких технологий. Сотрудники и студенты принимают участие в таких международных образовательных программах.

Выпускники СГУ, овладевшие различными специальностями, работают в высших учебных заведениях, научно-исследовательских центрах, крупных промышленных объединениях, вычислительных центрах, лабораториях и конструкторских бюро, в различных экспедициях, на метеорологических станциях, в банках, находятся на государственной

службе. Для талантливых выпускников, желающих заниматься научной работой, открыт путь в аспирантуру, а затем докторантуру.

В дореформенный период экономика региона во многом была направлена на удовлетворение потребностей военно-промышленного комплекса. Узкая специализация вузов в большей степени способствовала удовлетворению этих потребностей. Плановая экономика, плановое распределение специалистов допускали их раннюю специализацию. Концептуальным апогеем этого направления развития образования была целевая интенсивная подготовка специалистов, в соответствии с которой была создана сеть филиалов кафедр на предприятиях-потребителях выпускников вузов.

Специализация в обучении, в соответствии с этой концепцией начиналась с первого курса. Само развитие классического университета согласно требованиям социально-экономической системы того времени происходило в направлении «отпочкования» от них, в качестве самостоятельных вузов различного профиля: медицинского, юридического, экономической, сельскохозяйственного и др.

С изменением социально-экономической формации исчезло плановое распределение, резко сократился военно-промышленный комплекс, изменилась мотивация молодых людей, желающих получить высшее образование. Соответственно изменилась и концепция высшего образования вообще, и университетского в частности. Поэтому нельзя считать случайным стремление многих ранее узко специализированных вузов именоваться университетами. Такое переименование, вышедшее, на первый взгляд как изменение формы, повлекло за собой значительные изменения и в сущности образования. У вузов появилась возможность резко усилить гуманитарную составляющую в образовательном процессе, ввести в учебный процесс преподавание дисциплин, пользующихся повышенным спросом, открыть обучение остродефицитным специальностям, отражающим потребности рыночной экономики. Вместе с тем, бесконтрольность этого, в общем, объективного процесса, способствовала некоторому снижению уровня преподавания, и усвоения знаний. Именно переименование вузов, по сути, открыло возможность готовить экономистов и юристов в прошлом в технических и сельскохозяйственных вузах и колледжах.

Саратовский государственный аграрный университет. На протяжении всей российской истории Поволжье было одним из крупнейших регионов сельскохозяйственного производства. Географическое расположение столицы Поволжского сельскохозяйственного края - Саратова уже в начале двадцатого века обусловило его интенсивное развитие как центра аграрной науки и образования. По инициативе передовой агрономической общественности

Поволжья 15 сентября 1913 года в Саратове были основаны Высшие сельскохозяйственные курсы для подготовки квалифицированных ученых агрономов, способных трудиться в специфических природных условиях "рискованного земледелия" юго-восточного региона России, и утверждается четырехлетний срок обучения. Первый набор студентов составил 105 человек. Социальный состав слушателей был представлен выходцами из семей дворян и крупных землевладельцев (16 человек), потомственных почетных граждан, купцов и священнослужителей (21 человек), чиновников (8 человек), мещан (25 человек), зажиточных крестьян (22 человека), пятеро из семей специалистов и двое из рабочих. 5 апреля 1918 г. решением Наркомзема и Наркомпроса РСФСР Высшие сельскохозяйственные курсы были преобразованы в Саратовский сельскохозяйственный институт. Саратовский горсовет отдал Сельскохозяйственному институту специальное здание. Двери института были сразу же широко открыты для рабочей и крестьянской молодежи.

В тридцатые годы XX века начата коренная реорганизация высшего, в том числе аграрного, образования в Саратове и Поволжском регионе. Институт сельского хозяйства и мелиорации стал базой формирования новых аграрных учебных заведений. В 1930 г. завершился процесс становления государственного зоотехническо-ветеринарного института (в 1994 г. преобразован в академию ветеринарной медицины и биотехнологии). В 1932 г. переведенный в наш город Московский институт сельскохозяйственного машиностроения и выделенный из состава базового учебного заведения (ИСХИМ) факультет механизации сформировали основу института механизации и электрификации сельского хозяйства (с 1994 г. - Саратовский государственный агроинженерный университет).

Саратов становится крупным центром подготовки квалифицированных специалистов для возрастающих потребностей такой жизненно важной сферы, как производство качественных продуктов питания и сырья для промышленности. Развитие высшего аграрного образования привело к становлению крупных научных школ, пользующихся заслуженным авторитетом в стране и за рубежом. На пороге двадцать первого столетия, усилившиеся интеграционные процессы в образовании и науке потребовали внесения изменений в существующую концепцию развития сельскохозяйственных вузов. Постановлением правительства Российской Федерации от 18 декабря 1997 г. "О совершенствовании системы профессионального образования в Саратовской области" три высших учебных заведения сельскохозяйственного профиля - Саратовский государственный агроинженерный университет, Саратовская государственная сельскохозяйственная академия им. Н.И.Вавилова и Саратовская государственная академия ветеринарной медицины и биотехнологии были реорганизованы в Саратовский государственный аграрный университет

имени Н.И.Вавилова, который по праву в рейтинге аграрных вузов России занимает ведущее место и продолжает славные традиции. В настоящее время аграрный университет является одним из крупнейших и ведущих учебно-производственных центров по подготовке соответствующих современным требованиям специалистов для агропромышленного комплекса Саратовской губернии, Поволжского региона и других субъектов Российской Федерации.

Саратовский государственный социально экономический университет в настоящее время является известным экономическим вузом страны. В структуре университета 6 факультетов очной (дневной) формы обучения, заочный факультет, 31 кафедра (из них - 22 выпускающие), аспирантура и докторантура, издательский центр, научная библиотека, Астраханский, Балашовский, Балаковский, Марковский и Петровский филиалы, Экономический институт управления и агропробизнеса, Институт дистанционного образования, Экономический лицей, Экономический колледж. Совместно с Министерством образования области учрежден гуманитарно-экономический лицей. Высокое качество выпускников университета обеспечивает высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав: в университете работает 2 Заслуженных деятеля науки Российской Федерации, 8 действительных членов общественных Академий наук России, 53 доктора наук, профессора; 165 кандидатов наук, доцентов. Удельный вес преподавателей, имеющих ученые степени и звания, составляет 73,3%. Компьютерные классы университета имеют выход в международную глобальную сеть INTERNET. Богата и разнообразна общественная, культурно-массовая жизнь студентов университета. Многие студенты занимаются в научных кружках, в коллективах художественной самодеятельности, спортивных секциях, отдыхают в спортивно-оздоровительном лагере "Экономист" на берегу р. Волги. Университет имеет Лицензию на право ведения образовательной деятельности и Свидетельство о государственной аккредитации.

Саратовский государственный технический университет - один из крупнейших учебных и научных центров Поволжья и страны. Свыше 14 тысяч студентов учатся в университете. Он начал свою историю как автомобильно-дорожный институт в тот период, когда квалифицированные инженерно-технические кадры были особенно нужны.

16 августа 1930 года в Саратовской краевой газете "Поволжская, правда" было опубликовано объявление об условиях и порядке приема студентов в новый вуз на автомобильный и дорожно-строительный факультеты. Одновременно с приемом студентов шло формирование профессорско-преподавательского состава института. Сегодня СГТУ представляет собой единый учебно-научно-производственный комплекс, включающий в себя 88 кафедр, 16 факультетов, 2 учебно-научных и 1 учебно-

исследовательский центр, 3 института: Институт социального и производственного менеджмента - ИСПМ (центр), Институт техники, технологии и управления - БИТТУ (г. Балаково), Технологический институт - ЭТИ (г. Энгельс), Авиационный колледж, Колледж машиностроения и экономики, Учебно-консультационные пункты в г. Балашове и г. Уральске. Для проведения занятий вуз располагает современной технической базой. На территории городка технического университета и его филиалов расположены 7 корпусов, в которых размещены аудитории, учебные и научные лаборатории, дисплейные классы, клуб, спортивный зал, библиотека с фондом около 2 млн. экземпляров книг, периодических информационных изданий, в том числе на иностранных языках, столовые. В СГТУ есть 6 Диссертационных Советов. Число аспирантов составляет 516 человек из них 421 - очная форма обучения и 95 - заочная форма обучения. Завершающим звеном системы подготовки научных кадров высшей квалификации является докторантура СГТУ. Специализированные ученые советы вуза присуждают степени доктора наук по 9 специальностям. Число докторантов очной формы обучения – 44. Всего над докторскими диссертациями работает - 104 сотрудников. В СГТУ обучается 14675 студентов. Из них 9324 - на дневном, 1444 - на вечернем и 3907 студентов - на заочном отделении. В этом году только на первый курс зачислено 1478 студентов, из них 341 - на коммерческой основе. В вузе работает 1,1 тысяча преподавателей, в том числе 92 профессоров и докторов наук, 590 доцентов и кандидатов наук, свыше 60 преподавателей являются действительными членами и членами-корреспондентами различных общественных академий РФ.

Выше перечисленные университеты являются одними из ведущих Вузов Поволжья и, на наш взгляд, могут выступать экспертными структурами, наиболее ярко отражающими состояние, проблемы и перспективы развития Саратовской высшей школы.

РАЗДЕЛ 1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ КОЛЛЕКТИВА ГОСУНИВЕРСИТЕТА

Из общего числа опрошенных 51% составили мужчины и 46%-женщины. По вузам гендерные характеристики представлены в таблице 2. Из нее видно. Что в основном присутствует равномерное распределение сотрудников всех университетов по полу с небольшим мужским доминированием в СГУ и СГАУ. Возможно, данную разницу можно объяснить научной специализацией вузов. Однако более детальный анализ выявил, что в целом по выборке наибольший разрыв в численности между мужчинами и женщинами в возрастной группе старше 70 лет – на 40% мужчин больше чем женщин, наименьший – в группе 20-25 лет, где их примерно поровну (таблица 3).

Таблица 2

**Гендерная структура работников университетов г. Саратова,
% к опрошенным по вузам**

Вузы	Пол		Всего
	Мужской	Женский	
СГУ	53,2	46,8	100,0
СГТУ	50,0	50,0	100,0
СГАУ	54,8	45,2	100,0
СГЭУ	42,3	57,7	100,0

Таблица3

Гендерная структура работников СГУ различных возрастных категорий

Возраст	Способы измерения	Пол		Итого
		Мужской	Женский	
20-25	% к данной возрастной категории	50,0	50,0	100,0
	% по гендерной категории	20,1	22,9	21,4
	% от общего	10,7	10,7	21,4
26-30	% к данной возрастной категории	42,9	57,1	100,0
	% по гендерной категории	10,6	16,0	13,1
	% от общего	5,6	7,5	13,1
31-40	% к данной возрастной категории	50,6	49,4	100,0
	% по гендерной категории	19,6	21,7	20,6
	% от общего	10,4	10,2	20,6
41-40	% к данной возрастной категории	56,2	43,8	100,0
	% по гендерной категории	20,6	18,3	19,5
	% от общего	11,0	8,6	19,5
51-60	% к данной возрастной категории	55,6	44,4	100,0
	% по гендерной категории	15,1	13,7	14,4
	% от общего	8,0	6,4	14,4
61-70	% к данной возрастной категории	67,7	32,3	100,0
	% по гендерной категории	10,6	5,7	8,3
	% от общего	5,6	2,7	8,3
Более	% к данной возрастной категории	70,0	30,0	100,0

71	% по гендерной категории	3,5	1,7	2,7
	% от общего	1,9	0,8	2,7
	% к данной возрастной категории	53,2	46,8	100,0
	% по гендерной категории	100,0	100,0	100,0
Итого	% от общего	53,2	46,8	100,0

Эти в целом подтверждает, что процесса оттока преподавателей, в основном мужчин, из высшей школы, начавшегося лет 10-15 назад, практически прекратился, как и сократился процесс феминизации кафедр университета. Феминизация присутствует, особенно среди молодых сотрудников 26-30 лет со стажем работы от 1 года до 10 лет (таблицы 3,5) в силу закономерности: чем менее оплачиваемая работа, тем больший процент рабочих мест занят женщинами, которых «кормят мужья». Этому способствует также ненормированный рабочий день, ограниченный преимущественно аудиторными занятиями 2-3 раза в неделю по несколько часов. Для этой категории работа выступает, по выражению Беккера, «рациональным распределением семейного времени». Однако это продолжается не дольше 10 лет. Среди работников СГУ более старших возрастов и более длительного стажа наблюдается обратный процесс доминирования преподавателей-мужчин. Лишь в категории работников с 21-25 годами стажа в вузах женщины вновь доминируют, причем в 2 раза, что, видимо, является следствием массового ухода из вузовского образования мужчин в начале 90-х годов.

Таблица 4

Гендерная структура работников СГУ с различным стажем работы в вузах

Общий стаж в ВУЗах	Способы измерения	Пол		Итого
		Мужской	Женский	
До 1 года	% по данной категории стажа	58,8	41,2	100,0
	% по гендерной категории	10,1	8,0	9,1
	% от общего	5,4	3,8	9,1
1-5 лет	% по данной категории стажа	46,7	53,3	100,0
	% по гендерной категории	21,6	28,2	24,7
	% от общего	11,5	13,1	24,7
6-10 лет	% по данной категории стажа	44,9	55,1	100,0
	% по гендерной категории	15,6	21,8	18,5
	% от общего	8,3	10,2	18,5
11-15 лет	% по данной категории стажа	66,7	33,3	100,0
	% по гендерной категории	13,1	7,5	10,5
	% от общего	7,0	3,5	10,5
16-20 лет	% по данной категории стажа	73,3	26,7	100,0
	% по гендерной категории	16,6	6,9	12,1
	% от общего	8,8	3,2	12,1
21-25 лет	% по данной категории стажа	35,0	65,0	100,0
	% по гендерной категории	7,0	14,9	10,7
	% от общего	3,8	7,0	10,7

Более 25 лет	% по данной категории стажа	59,3	40,7	100,0
	% по гендерной категории	16,1	12,6	14,5
	% от общего	8,6	5,9	14,5
Итого	% по данной категории стажа	53,4	46,6	100,0
	% по гендерной категории	100,0	100,0	100,0
	% от общего	53,4	46,6	100,0

Таблица 5

Гендерная структура работников СГУ с различным стажем работы в СГУ

Стаж в СГУ	Способы измерения	Пол		Итого
		Мужской	Женский	
До 1 года	% по данной категории стажа	54,5	45,5	100,0
	% по гендерной категории	9,1	8,7	8,9
	% от общего	4,9	4,0	8,9
1-5 лет	% по данной категории стажа	52,4	47,6	100,0
	% по гендерной категории	27,8	28,9	28,3
	% от общего	14,8	13,5	28,3
6-10 лет	% по данной категории стажа	46,6	53,4	100,0
	% по гендерной категории	17,2	22,5	19,7
	% от общего	9,2	10,5	19,7
11-15 лет	% по данной категории стажа	59,5	40,5	100,0
	% по гендерной категории	11,1	8,7	10,0
	% от общего	5,9	4,0	10,0
16-20 лет	% по данной категории стажа	78,6	21,4	100,0
	% по гендерной категории	16,7	5,2	11,3
	% от общего	8,9	2,4	11,3
21-25 лет	% по данной категории стажа	32,3	67,7	100,0
	% по гендерной категории	5,1	12,1	8,4
	% от общего	2,7	5,7	8,4
Более 25 лет	% по данной категории стажа	52,0	48,0	100,0
	% по гендерной категории	13,1	13,9	13,5
	% от общего	7,0	6,5	13,5
Итого	% по данной категории стажа	53,4	46,6	100,0
	% по гендерной категории	100,0	100,0	100,0
	% от общего	53,4	46,6	100,0

Таблица 6

Гендерные характеристики сотрудников факультетов СГУ, % по факультету

Факультеты	Пол		Итого
	Мужской	Женский	
Механико-математический	66,0	34,0	100
Исторический	63,0	37,0	100
Биологический	51,6	48,4	100
Кафедра физического воспитания и спорта	75,0	25,0	100
Филологический	25,6	74,4	100
Социологический	57,1	42,9	100

Геологический	60,9	39,1	100
Химический	46,3	53,7	100
Факультет социально-гуманитарных наук	37,5	62,5	100
Физический	71,2	28,8	100
Географический	47,1	52,9	100
Факультет нелинейных процессов	92,3	7,7	100
Философский	41,7	58,3	100
КНИТ	55,6	44,4	100
Общеуниверситетские кафедры	22,2	77,8	100
Итого	53,2	46,8	100

Вместе с тем, выявлены гендерные различия внутри университета (таблица 6). Так, механико-математический, исторический, физический, геологический факультеты, а также КНИТ, факультет нелинейных процессов и кафедра физвоспитания и спорта являются преимущественно мужскими. На ФГСН, филологическом (в том числе кафедрах английского языка и межкультурной коммуникации, французского и испанского языков, немецкого языка), философском факультетах, а также на общеуниверситетских кафедрах доминируют женщины.

Анализ возрастного распределения кадрового состава Вузов показал, Самый высокий процент (21% от общей совокупности опрошенных по Вузу) сотрудников в возрасте до 25 лет характеризует СГУ, кроме того, именно СГУ отличает тот факт, что только в составе именно этого Вуза работают преподаватели старше 71 года. Наибольший процент по группам 26-30 и 31-40 принадлежит аграрному университету. Наибольшие показатели социально – экономического университета показывают группы 41-50, 51-60. Технический университет представляет в кадровом составе большинство преподавателей в возрасте 61-70 по сравнению с другими Вузами. Как показывает анализ и цветовое сопровождение таблицы классический университет по сравнению с другими Вузами самый молодой и одновременно старый в кадровом составе. Явное противоречие вполне объяснимо: именно классический Вуз, базируясь на основах научной мысли, в большей степени внедряет инновационные идеи и парадигмы, что, безусловно, невозможно без участия новой молодой прослойки ученых. Очень близок к показателям классического Вуза технический университет. Симбиоз традиционализма и инноваций осуществляют ученые аграрники 26-40 лет, экономисты 41-60 лет.

Ротация (если иметь в виду ротацию как результат смены поколений) в университетах происходит весьма своеобразно. Самыми значительными возрастными категориями во всех вузах оказались сотрудники в возрасте от 31 до 50 лет (Таблица 7, график 1). При этом в СГУ – самая большая (по сравнению с другими вузами) доля молодежи. Это позволяет говорить о некоторой поколенческой преемственности научных кадров

университетов. Обращает на себя внимание то, что среди сотрудников, аспирантов и преподавателей вузов лишь 15% молодых, в возрасте от 26-30 лет. При этом в СГАУ их почти на треть больше, а в СГЭУ – в 2 раза меньше средних показателей. В тоже время, доли пожилых преподавателей больше всего в СГТУ и (12%) и СГУ (11%).

Таблица 7

Возрастной состав преподавателей и сотрудников вузов Саратова

Возраст	Способы измерения	Вузы Саратова				Итого
		СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
20-25	% по возрастной категории	72,7	17,3	9,1	0,9	100,0
	% по вузу	21,4	19,0	11,9	3,8	18,8
	% от общего	13,7	3,3	1,7	0,2	18,8
26-30	% по возрастной категории	55,1	20,2	22,5	2,2	100,0
	% по вузу	13,1	18,0	23,8	7,7	15,2
	% от общего	8,4	3,1	3,4	0,3	15,2
31-40	% по возрастной категории	59,2	15,4	20,0	5,4	100,0
	% по вузу	20,6	20,0	31,0	26,9	22,3
	% от общего	13,2	3,4	4,5	1,2	22,3
41-40	% по возрастной категории	60,8	14,2	17,5	7,5	100,0
	% по вузу	19,5	17,0	25,0	34,6	20,5
	% от общего	12,5	2,9	3,6	1,5	20,5
51-60	% по возрастной категории	67,5	17,5	7,5	7,5	100,0
	% по вузу	14,4	14,0	7,1	23,1	13,7
	% от общего	9,2	2,4	1,0	1,0	13,7
61-70	% по возрастной категории	68,9	26,7	2,2	2,2	100,0
	% по вузу	8,3	12,0	1,2	3,8	7,7
	% от общего	5,3	2,1	0,2	0,2	7,7
Более 71	% по возрастной категории	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	% по вузу	2,7	0,0	0,0	0,0	1,7
	% от общего	1,7	0,0	0,0	0,0	1,7
Итого по всем опрошенным	% по возрастной категории	64,0	17,1	14,4	4,5	100,0
	% по вузу	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	64,0	17,1	14,4	4,5	100,0

По данным нашего исследования долгожители из числа преподавателей вуза по длительности научного стажа и по общему трудовому стажу – мужчины. Преподаватели пенсионного возраста уходят с работы вместе со смертью. Однако вузы постоянно расширяются,

поэтому требуются новые преподаватели. В результате появляются молодые преподаватели преимущественно женщины и совместители.

График 1.

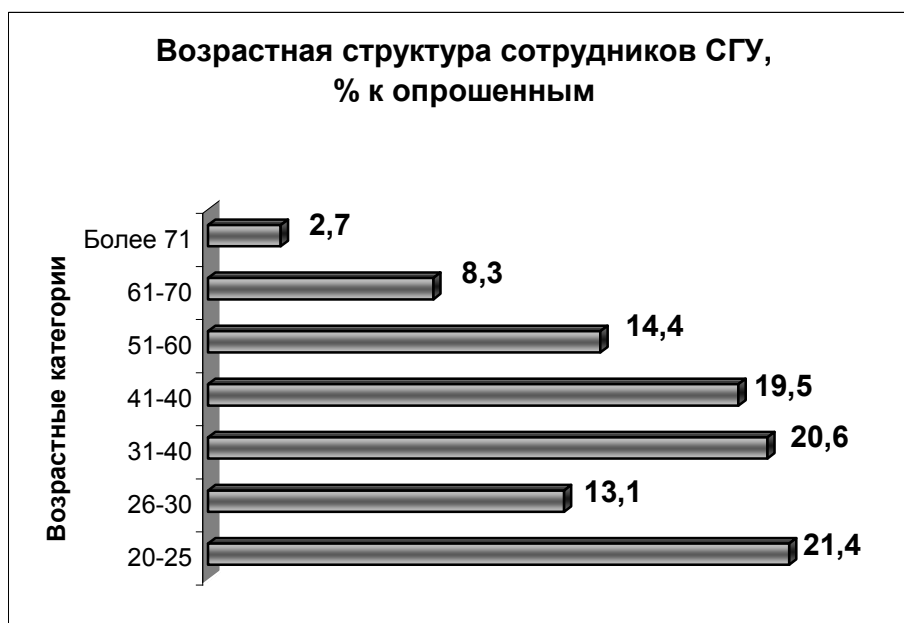


Таблица 8

Влияние возраста на структуру сотрудников СГУ по наличию ученой степени,

% от возрастной категории

Возраст в годах	Ученая степень			Итого
	Не имею	Да, кандидат наук	Да, доктор наук	
20-25	96,3	1,3	2,5	100,0
26-30	61,2	38,8	0,0	100,0
31-40	32,5	59,7	7,8	100,0
41-40	34,2	57,5	8,2	100,0
51-60	25,9	40,7	33,3	100,0
61-70	16,1	38,7	45,2	100,0
Более 71	20,0	70,0	10,0	100,0
Итого по выборке	47,6	39,8	12,6	100,0

Это показывает, что в СГУ, как и в большинстве российских вузов, сохраняется тенденция старения научных и преподавательских кадров, причем если на факультетах гуманитарного профиля процесс старения кадров несколько замедлился, то на факультетах технического профиля наблюдается обратная картина, а приток молодых преподавателей вообще минимален.

Таблица 9

**Влияние возраста на структуру сотрудников СГУ по наличию ученого звания,
% от возрастной категории**

Возраст в годах	Ученое звание				Итого
	Нет звания	Доцент	Профессор	Академик отраслевых академий	
20-25	95,0	2,5	2,5	0,0	100,0
26-30	85,4	10,4	4,2	0,0	100,0
31-40	52,6	46,1	1,3	0,0	100,0
41-40	35,6	52,1	12,3	0,0	100,0
51-60	24,5	45,3	30,2	0,0	100,0
61-70	0,0	38,7	54,8	6,5	100,0
Более 71	0,0	50,0	50,0	0,0	100,0
Итого по выборке	52,8	32,6	14,0	0,5	100,0

Вместе с тем, исследование показало, что с более полной отдачей работают молодые преподаватели до 30 лет, а вот половина респондентов в возрасте от 30 до 45 лет делают это ниже своих способностей. Однако после 45 лет преподаватели опять начинают работать творчески и с полной самоотдачей, а в возрасте старше 65 лет — все преподаватели оценивают свою работу высоко. В то же время проблема переподготовки кадров (50-65-летних) значительно осложняется возрастными особенностями, когда новые знания даются с трудом. Проблема оптимизации возрастной структуры остается актуальной и сегодня, и в отдаленном будущем.

РАЗДЕЛ 2. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ СГУ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Ректораты университетов, руководство кафедр и отделы кадров по работе с сотрудниками сталкиваются с постоянными трудностями по определению соответствия уровня квалификации того или иного преподавателя его должностному положению. Эти проблемы возникают при оформлении новых сотрудников на работу в вуз, при их аттестации, оценке профессионального мастерства, должностном продвижении и определении разряда тарифной сетки оплаты.

Таблица 10

Структура научного потенциала вузов (по научным степеням), % по вузам

Вузы Саратова	Ученая степень			Всего
	Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
СГУ	47,6	39,8	12,6	100,0
СГТУ	51,5	40,4	8,1	100,0
СГАУ	52,4	41,7	6,0	100,0
СГЭУ	38,5	46,2	15,4	100,0

Таблица 11

Структура научного потенциала вузов (по ученым званиям)

Ученое звание	Способы измерения	Вузы Саратова				Итого
		СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
Нет звания	% по категории ученого звания	65,1	17,9	15,3	1,7	100,0
	% по вузам	52,8	54,5	56,8	19,2	52,2
	% от общего	34,0	9,4	8,0	0,9	52,2
Доцент	% по категории ученого звания	60,2	18,4	13,9	7,5	100,0
	% по вузам	32,6	37,4	34,6	57,7	34,8
	% от общего	21,0	6,4	4,9	2,6	34,8
Профессор	% по категории ученого звания	71,2	11,0	9,6	8,2	100,0
	% по вузам	14,0	8,1	8,6	23,1	12,7
	% от общего	9,0	1,4	1,2	1,0	12,7
Академик отраслевых академий	% по категории ученого звания	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	% по вузам	0,5	0,0	0,0	0,0	0,3
	% от общего	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3
Итого	% по категории ученого звания	64,3	17,2	14,0	4,5	100,0
	% по вузам	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	64,3	17,2	14,0	4,5	100,0

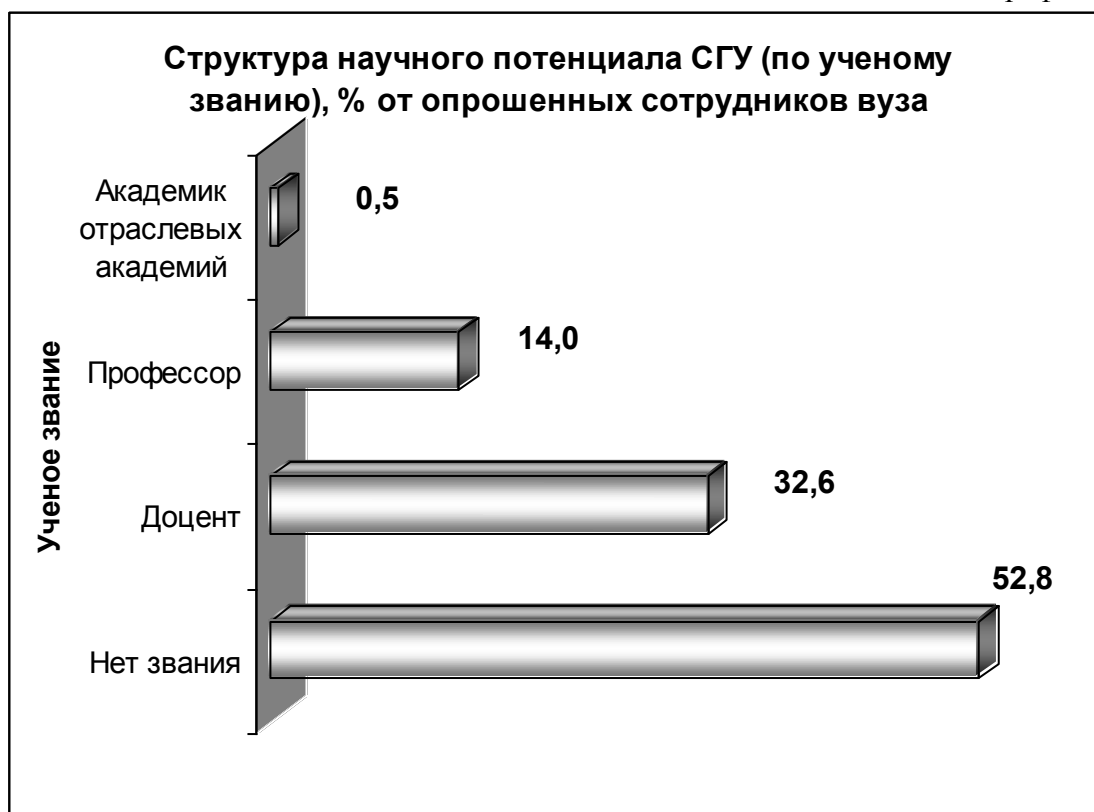
Однако в основном нормативном документе, которым пользуется большинство российских вузов – «Нормативно-правовом справочнике по

бухгалтерскому учету в сфере образования и науки»², приводятся предельно обобщенные и обезличенные критерии оценки педагогов:

1. образование (не менее высшего);
2. наличие/отсутствие ученой степени;
3. наличие/отсутствие ученого звания;
4. длительность трудового научно-педагогического стажа.

Процентное распределение респондентов в зависимости от ученой степени и звания представлено таблицами 10,11 и графиком 2.

График 2



Из данных видно, что среди сотрудников СГУ лишь около 13% имеют высокую квалификацию на уровне доктора наук, почти 40% - среднюю квалификацию на уровне кандидата наук, и почти половина сотрудников не имеют ученых степеней. Это в целом соответствует классическому признаку университета, где доля профессорско-преподавательского состава (ППС) с учеными степенями и званиями должна быть не менее 60%, а доля в ППС докторов наук, профессоров – не менее 10%³.

² Нормативно-правовой справочник по бухгалтерскому учету в сфере образования и науки. Книга 9. Т. 1: Единая тарифная сетка. Тарифно-квалификационный справочник. М.: «Нефть и газ», 1998. 420 с. С. 37.

³ Прокопьев В. П. О признаках классического университета / В. П. Прокопьев // Университетское управление: практика и анализ. - 2000. - № 2(13). С. 35-39.

Таблица 12

Кадровый состав факультетов (по научным степеням), % опрошенных по факультету

Факультеты СГУ	Ученая степень			Итого
	Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Механико-математический	35,8	50,9	13,2	100,0
Исторический	33,3	40,7	25,9	100,0
Биологический	41,9	41,9	16,1	100,0
Факультет физического воспитания	75,0	25,0		100,0
Филологический	55,8	30,2	14,0	100,0
Социологический	14,3	71,4	14,3	100,0
Геологический	30,4	56,5	13,0	100,0
Химический	65,9	26,8	7,3	100,0
Факультет социально-гуманитарных наук	33,3	58,3	8,3	100,0
Физический	48,1	34,6	17,3	100,0
Географический	70,6	23,5	5,9	100,0
Факультет нелинейных процессов	23,1	61,5	15,4	100,0
Философский	66,7	25,0	8,3	100,0
КНИТ	66,7	33,3		100,0
Общеуниверситетские кафедры	72,2	27,8		100,0
Итого	47,6	39,8	12,6	100,0

Таблица 13

Кадровый состав факультетов (по научным званиям), % опрошенных по факультету

Факультеты СГУ	Ученое звание				Итого
	Не имею	Доцент	Профессор	Академик отраслевых академий	
Механико-математический	47,2	35,8	15,1	1,9	100,0
Исторический	46,2	26,9	26,9	0,0	100,0
Биологический	51,6	38,7	9,7	0,0	100,0
Факультет физвоспитания	75,0	0,0	25,0	0,0	100,0
Филологический	69,8	25,6	4,7	0,0	100,0
Социологический	42,9	57,1	0,0	0,0	100,0
Геологический	21,7	47,8	30,4	0,0	100,0
Химический	51,2	29,3	19,5	0,0	100,0
Факультет социально-гуманитарных наук	45,8	45,8	4,2	4,2	100,0
Физический	50,0	32,0	18,0		100,0

Географический	70,6	23,5	5,9		100,0
Факультет нелинейных процессов	15,4	61,5	23,1		100,0
Философский	83,3	8,3	8,3		100,0
КНИТ	88,9	11,1			100,0
Общеуниверситетские кафедры	72,2	22,2	5,6		100,0
Итого в среднем по университету	52,8	32,6	14,0	0,5	100,0

СГУ занимает лидирующие позиции по доле профессоров в своем коллективе, что очень важно, так как высшее учебное заведение обычно аттестуется по доле докторов, доцентов, профессоров, кандидатов наук, аспирантов, полученных патентов, изданных монографий, публикаций и участию в конференциях.

Как можно видеть, все вышеизложенные критерии оценки и тарификации преподавателей (за исключением длительности стажа работы) основываются на раз и навсегда приобретенных показателях. Безусловно, наличие ученых степеней и званий вызывает должное уважение, но эти характеристики не всегда отражают научно-педагогическую культуру преподавателя, нацеленность на постоянное самообучение и совершенствование. В высшей школе работает много прекрасных преподавателей среднего и пенсионного возраста, сумевших перестроиться и включиться в процесс повышения качества современного образования, активно разрабатывающих новые, перспективные направления образования, а иногда и являющиеся основателями новых направлений в науке. Но не всегда профессор преклонного возраста, получивший свои почетные регалии 30-40 лет назад, может служить эталоном соответствия требованиям современного информационного общества, он может сопротивляться проводимым изменениям в университете, используя весь свой авторитет и влияние на окружающих. Поэтому, вероятно, подобная действующая система квалификационных требований не может служить стимулом для развития личности, профессионального мастерства, знаний и научного уровня профессорско-преподавательского состава.

Существующее на сегодняшний день стимулирование научно-педагогических работников не учитывает качество труда профессорско-преподавательского состава и научных работников. Такой принцип, наряду с низким уровнем оплаты и рядом других причин, вызвал отток наиболее молодой их части из вузов. Выход из сложившейся ситуации состоит в построении системы стимулирования педагогических и научных кадров вузов на принципиально иной основе, когда формы и методы оплаты труда обеспечивают создание условий, при которых каждый научно-педагогический работник будет получать блага в виде денежных или

материальных средств в зависимости от личного вклада в осуществление различных видов деятельности.

Данные таблиц 10,11 свидетельствуют об очень значительной доле сотрудников, не имеющих научных степеней и званий, профессионально-нормативные показатели, которых соответствуют 9-13 разрядам, практически во всех вузах. Особенно высока их доля - в СГАУ и СГТУ (52% опрошенных). Самая минимальная – в СГЭУ (38,5%), где имеется больше кандидатов наук, чем в других вузах. Как показывает проведенный нами анализ, именно в этой группе, в состав которой входят в основном молодые преподаватели, имеет место самый высокий процент «текучести» кадров и снижения мотивации к продолжению работы в высших учебных заведениях. При оценке работы преподавателей, не имеющих ученых степеней и званий, но проработавших в вузе достаточно долгий период, складывается впечатление, что их деятельность не имеет никакой ценности для университета. Это проявляется в отсутствии четких критериев оценки степени эффективности работы преподавателей этой группы. Это влечет за собой снижение роли мотивирующих стимулов для совершенствования научно-педагогической культуры преподавательского состава.

Обычно вклад преподавателей этой категории в научную работу кафедры проявляется в основном в форме участия в конференциях, совещаниях, семинарах внутривузовского масштаба, без выступлений и публикаций научных статей. Учебно-методическая работа принимает форму разработки и написания учебно-методических пособий, причем они предпочитают собирать практический материал, предоставляя возможность своим остепененным коллегам давать научное обоснование их многолетнему опыту. Повышение квалификации они предпочитают проходить в форме получения дополнительных знаний, например, посещения компьютерных курсов или занятий на ИДПО, стремясь даже в этом случае «не выходить за пределы» родного университета. В сфере воспитательной работы они имеют определенные результаты, так как являются кураторами студенческих групп, активно помогают молодежи в проведении культурно-массовых, спортивных, гуманитарных мероприятий, но не особенно выделяются по показателям самообразования, самовоспитания и т.д.

Распределение респондентов в зависимости от занимаемой должности оказалось следующим (таблица 14)

Таблица 14

Должностная структура опрошенных, % по вузам*

Должность	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Аспирант	14,2	12,0	4,3	7,7
Ассистент	12,8	25,0	3,6	7,7

Старший преподаватель	10,2	4,0	27,4	23,1
Доцент	37,2	47,0	26,2	19,2
Профессор с докторской степенью	10,2	8,0	4,8	0,0
Профессор без докторской степени	4,5	1,0	1,2	7,7
Руководитель подразделения, зав. кафедрой	5,3	3,0	2,4	3,8
Декан	0,0	2,0	0,0	3,8
Ведущий специалист	2,4	2,0	3,6	7,7
Специалист	4,0	2,0	8,3	3,8
Младший специалист	1,9	4,0	4,8	11,5
Лаборант	2,4	1,0	1,2	0
Ведущий методист	0,5	1,0	0,0	0
Главный научный сотрудник	1,1	0,0	4,8	0
Секретарь	0,3	0,0	0	0

* Так как допускалось несколько ответов, общая сумма по столбцу не сводима к 100

Таблица 15

**Должностные позиции опрошенных сотрудников факультетов СГУ,
% к опрошенным по факультетам**

Факультеты	Должности					
	Аспирант	Ассистент	Старший преподаватель	Доцент	Профессор без докторской степени	Профессор с докторской степенью
Механико-математический	3,8	20,8	3,8	49,1	1,9	13,2
Исторический	3,7	22,2	11,1	29,6	3,7	22,2
Биологический	19,4	9,7	0,0	41,9	0,0	12,9
Кафедра физического воспитания	0,0	0,0	75,0	0,0	25,0	0,0
Филологический	20,9	16,3	18,6	27,9	0,0	7,0
Социологический	0,0	0,0		71,4	14,3	0,0
Геологический	4,3	4,3	8,7	52,2	4,3	21,7
Химический	41,5	7,3	4,9	29,3	12,2	2,4
Факультет социально-гуманитарных наук	12,5	12,5	16,7	50,0	8,3	4,2
Физический	7,7	5,8	5,8	34,6	5,8	17,3
Географический	23,5	0,0	17,6	29,4	0,0	5,9
Факультет нелинейных процессов	0,0	7,7	7,7	61,5	7,7	0,0
Философский	41,7	16,7	0,0	25,0	0,0	8,3
КНИТ	0,0	44,4	11,1	33,3	0,0	0,0
Общеуниверситетские кафедры	5,6	22,2	33,3	11,1	5,6	0,0
Итого в среднем по выборке	14,2	12,8	10,2	37,2	4,5	10,2

**Должностные позиции опрошенных сотрудников факультетов СГУ,
% к опрошенным по факультетам (продолжение)**

Факультеты	Должности							
	Руководитель подразделения, зав. кафедрой	Ведущий специалист	Специалист	Младший научный сотрудник	Лаборант	Методист	Старший научный сотрудник	Секретарь
Механико-математический	1,9	0,0	1,9	0,0	3,8	0,0	0,5	1,9
Исторический	7,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Биологический	9,7	0,0	0,0	3,2	9,7	0,0	0,2	0,2
Кафедра физического воспитания	1,0	2,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Филологический	0,0	2,3	4,7	2,3	2,3	0,0	0,0	0,3
Социологический	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	0,2
Геологический	8,7	0,0	0,0	4,3	0,0	0,0	4,3	0,2
Химический	7,3	0,0	7,3	4,9	0,0	0,0	0,1	0,2
Факультет социально-гуманитарных наук	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2	0,3
Физический	1,9	11,5	7,7	3,8	0,0	1,9	2,1	0,2
Географический	2,0	5,9	17,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Факультет нелинейных процессов	7,7	0,0	7,7	0,0	0,0	0,0	1,0	0,3
Философский	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	0,0	8,3	0,1
КНИТ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	0,1
Общеуниверситетские кафедры	11,1	0,0	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	0,2
Итого в среднем по выборке	5,3	2,4	4,0	1,9	2,4	0,5	1,1	0,3

Традиционно в вузах при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации и отборе кандидатов на повышение предусмотрено составление Мотивированного заключения, включающего краткое описание и оценку учебной, методической, научной, воспитательной работы преподавателя и результатов повышения его квалификации. В «прокрустово ложе» этого стандартизированного документа должны вписаться качественные и количественные показатели работы преподавателей всех категорий – от 9 до 18, т.е. от начинающего преподавателя и до ректора университета. Мотивированное заключение составляется сотрудниками кафедры, на которой работает преподаватель, на основе изучения его вклада в учебно-методическую, организационно-

методическую, научно-исследовательскую, воспитательную работу и посещения ряда его лекционных и практических занятий с последующим анализом и оценкой профессионально-методического мастерства. Все эти данные рассматриваются на заседании кафедры и после отчета преподавателя формулируются в вышеназванный документ, который направляется на утверждение кафедре и заведующий кафедрой. В некоторых учебных заведениях проводится статистическое изучение мнения студентов об эффективности работы конкретного преподавателя по различным видам его профессионально-педагогической деятельности. Данный подход к оценке преподавателя не может считаться в полной мере адекватным и объективным, так как, по меткому замечанию А.Вострикова⁴, встает извечный вопрос: «А судьи кто?» Проведенный нами анализ восприятия преподавателей глазами студентов убедительно показал, что молодые люди не вполне компетентны в оценке профессионального мастерства и вклада их педагогов в научную и методическую деятельность. Поэтому они больше обращают внимание на их личностные и коммуникативные качества, харизму, внешний вид и т. д. Коллеги могут также быть субъективны и делать особый акцент на методическом оснащении процесса обучения или же, наоборот, на глубине теоретических выводов, приводимых в лекционном материале⁵. Внешняя экспертиза деятельности преподавателя практически отсутствует.

Что же касается стажа научно-педагогической работы, то этот критерий довольно расплывчат в определении профессионального мастерства и эффективности работы преподавателя. Ведь работать можно долго, но не качественно, только выполняя утвержденную программу, но, не выходя за ее границы, не проявляя творчества, не занимаясь научно-исследовательской и воспитательной работой. В указанном Справочнике приводится следующее пояснение для определения должностного и тарифного соответствия педагогов, не имеющих ученых степеней и званий: «Лица, не имеющие соответствующего уровня профессионального образования и стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности»⁶. Ответственность за правильность оценки труда

⁴ Востриков А. Аудит и оценка качества: вопросы и проблемы // Alma mater («Вестник высшей школы»). 2002. № 6.

⁵ Востриков А. Аудит и оценка качества: вопросы и проблемы // Alma mater («Вестник высшей школы»). 2002. № 6. С. 10-12.

⁶ Нормативно-правовой справочник по бухгалтерскому учету в сфере образования и науки. Книга 9. Т. 1: Единая тарифная сетка. Тарифно-квалификационный справочник. М.: «Нефть и газ», 1998. 420 с. С. 47.

преподавателя и его профессиональное продвижение возлагается на аттестационные комиссии. Но какими критериями они могут руководствоваться, как они могут определить «достаточность» опыта и «качество» выполнения поручений, если эти категории являются общими и неопределенными?!

Таблица 17

Характеристика сотрудников университетов по стажу работы

Общий стаж в ВУЗах	Способ измерения	Вузы Саратова				Итого
		СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
До 1 Года	% по данной категории стажа	82,9	14,6	2,4	0	100,0
	% от сотрудников вуза	9,1	6,0	1,2	0	7,1
	% от общего	5,9	1,0	0,2	0	7,1
1-5 лет	% по данной категории стажа	63,0	17,8	17,1	2,1	100,0
	% от сотрудников вуза	24,7	26,0	30,1	12,0	25,1
	% от общего	15,8	4,5	4,3	0,5	25,1
6-10 лет	% по данной категории стажа	54,8	21,4	19,0	4,8	100,0
	% от сотрудников вуза	18,5	27,0	28,9	24,0	21,7
	% от общего	11,9	4,6	4,1	1,0	21,7
11-15 лет	% по данной категории стажа	60,0	15,4	21,5	3,1	100,0
	% от сотрудников вуза	10,5	10,0	16,9	8,0	11,2
	% от общего	6,7	1,7	2,4	0,3	11,2
16-20 лет	% по данной категории стажа	64,3	11,4	11,4	12,9	100,0
	% от сотрудников вуза	12,1	8,0	9,6	36,0	12,0
	% от общего	7,7	1,4	1,4	1,5	12,0
21-25 лет	% по данной категории стажа	66,7	13,3	13,3	6,7	100,0
	% от сотрудников вуза	10,7	8,0	9,6	16,0	10,3
	% от общего	6,9	1,4	1,4	0,7	10,3
Более 26 лет	% по данной категории стажа	74,0	20,5	4,1	1,4	100,0
	% от сотрудников вуза	14,5	15,0	3,6	4,0	12,6
	% от общего	9,3	2,6	0,5	0,2	12,6
Итого	% по данной категории стажа	64,2	17,2	14,3	4,3	100,0
	% от сотрудников вуза	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	64,2	17,2	14,3	4,3	100,0

По данным опроса, самая значительная доля опрошенных (каждый четвертый респондент) имеет стаж работы до 5 лет (таблица 17). Большинство из них – сотрудники СГУ. В госуниверситете выявлена самая высокая ротация кадров и самое эффективное омоложение кадров сегодня.

Почти каждый десятый сотрудник работает меньше одного года. В тоже время, почти каждый четвертый сотрудник работает в СГУ более 20 лет, что свидетельствует об определенной стабильности кадрового состава и сохранении тенденции его постарения.

Таблица 18

Характеристика сотрудников СГУ по стажу работы в вузах и университете

Общий стаж в ВУЗах	Способ измерения	Стаж в СГУ							Итого
		До 1 года	1-5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	21-25 лет	Более 25 лет	
До 1 года	% по стажу в ВУЗах	85,3	5,9	8,8	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	% по стажу в СГУ	87,9	1,9	4,1	0,0	0,0	0,0	0,0	9,2
	% от общего	7,8	0,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	9,2
1-5 лет	% по стажу в ВУЗах	3,3	93,4	1,1	1,1	0,0	0,0	1,1	100,0
	% по стажу в СГУ	9,1	81,0	1,4	2,7	0,0	0,0	2,0	24,5
	% от общего	0,8	22,9	0,3	0,3	0,0	0,0	0,3	24,5
6-10 лет	% по стажу в ВУЗах	0,0	15,9	84,1	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	% по стажу в СГУ	0,0	10,5	79,5	0,0	0,0	0,0	0,0	18,6
	% от общего	0,0	3,0	15,6	0,0	0,0	0,0	0,0	18,6
11-15 лет	% по стажу в ВУЗах	0,0	3,0	8,0	25,0	1,0	0,0	2,0	39,0
	% по стажу в СГУ	0,0	7,7	20,5	64,1	2,6	0,0	5,1	100,0
	% от общего	0,0	2,9	11,0	67,6	2,4	0,0	4,0	10,5
16-20 лет	% по стажу в ВУЗах	0,0	0,8	2,2	6,7	0,3	0,0	0,5	10,5
	% по стажу в СГУ	0,0	0,0	2,2	13,3	80,0	4,4	0,0	100,0
	% от общего	0,0	0,0	1,4	16,2	85,7	6,5	0,0	12,1
21-25 лет	% по стажу в ВУЗах	0,0	0,0	0,3	1,6	9,7	0,5	0,0	12,1
	% по стажу в СГУ	2,5	5,0	5,0	0,0	10,0	70,0	7,5	100,0
	% от общего	3,0	1,9	2,7	0,0	9,5	90,3	6,0	10,8
Более 25 лет	% по стажу в ВУЗах	0,3	0,5	0,5	0,0	1,1	7,5	0,8	10,8
	% по стажу в СГУ	0,0	3,8	0,0	9,4	1,9	1,9	83,0	100,0
	% от общего	0,0	1,9	0,0	13,5	2,4	3,2	88,0	14,3
Итого по выборке	% по стажу в ВУЗах	0,0	0,5	0,0	1,3	0,3	0,3	11,9	14,3
	% по стажу в СГУ	8,9	28,3	19,7	10,0	11,3	8,4	13,5	100,0
	% от общего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	8,9	28,3	19,7	10,0	11,3	8,4	13,5	100,0

Ситуация показала, что половина преподавателей работает в вузе менее 10 лет. Эти данные подтверждают наличие процесса притока новых сотрудников на кафедры, который начался около 10 лет назад. Стаж менее года на одном месте является показателем мобильности, притока «свежих»

сил в университет. Это особенно свойственно СГУ. Основным источником новых кадров является собственная научная среда, что подтверждается тем, у большинства сотрудников, как показывает таблица 18, стаж работы в СГУ совпадает с общим стажем работы в вузах. Таким образом, коллектив СГУ отличается не только мобильностью, но и стабильностью своих кадров.

Стаж работы ученого оказывает весьма сильное влияние на научный статус. Исследовательский материал позволяет утверждать, что наибольшей возможностью получить руководящую научную работу имеют лица, обладающие большим стажем работы, нежели более высоким научным статусом, т.е. квалификацией. Так, по некоторым данным 45,5% руководителей научных организаций имеют стаж работы более 30 лет. Если научная карьера после аспирантуры начинается с 25-26 лет, то, следовательно, это лица 55-60-летнего и выше возраста; 31,8% руководителей имеют стаж работы от 21 до 30 лет; 18,2% - от 11 до 20 лет и лишь 2,3% - руководителей обладают стажем работы от 1 года до 10 лет - это группа молодых руководителей⁷.

Как показал опрос, молодые ученые почти не имеют возможности попасть на руководящую работу, даже если имеют преимущество в квалификации. Это обусловлено сложившейся традицией, существующей в нашей науке: выдвигать на руководящую работу прежде всего тех лиц, которые имеют большой профессиональный стаж. Почти аналогичная ситуация у руководителей самостоятельных научных подразделений, хотя здесь немногим ниже (на 6,5%) доля лиц с 30-летним стажем.

Анализ различных категорий преподавателей по стажу показал необходимость учета этих особенностей в ходе оценки их деятельности. Можно предложить учитывать в качестве обязательных критериев оценки деятельности преподавателей со стажем их участие в организационно-методической работе, разработке новых программ и методических пособий; оказание консультационной помощи молодым коллегам, посещение их занятий и проведение комплексного анализа; проведение воспитательной работы со студентами, оказание им помощи в организации внеучебной деятельности, по своим дисциплинам и культурно- массовых, спортивных мероприятиях, выполнение обязанностей кураторов студенческих групп; развитие и укрепление связей между кафедрами вуза и университетами региона, так как они имеют разнообразные личные контакты.

Что же касается критериев оценки деятельности молодых преподавателей (со стажем до 10 лет), то основными критериями в этом случае должны быть: повышение качества профессиональной

⁷ Красноженова Г. Ф. Высшая школа России (проблемы сохранения интеллектуального потенциала) // Источник - <http://www.i-u.ru>

деятельности, развитие педагогической культуры; участие во взаимопосещениях занятий, анализе и обсуждении открытых лекций; приобщение к научно-исследовательской работе (проведение анкетирования, тестирования, опроса студентов и коллег, опытно-экспериментальной работы); регулярное предоставление анализа современных научных и методических изданий, самообразование в различных формах; стремление к поступлению в аспирантуру, сдача кандидатских экзаменов, написание научных статей и т. д.

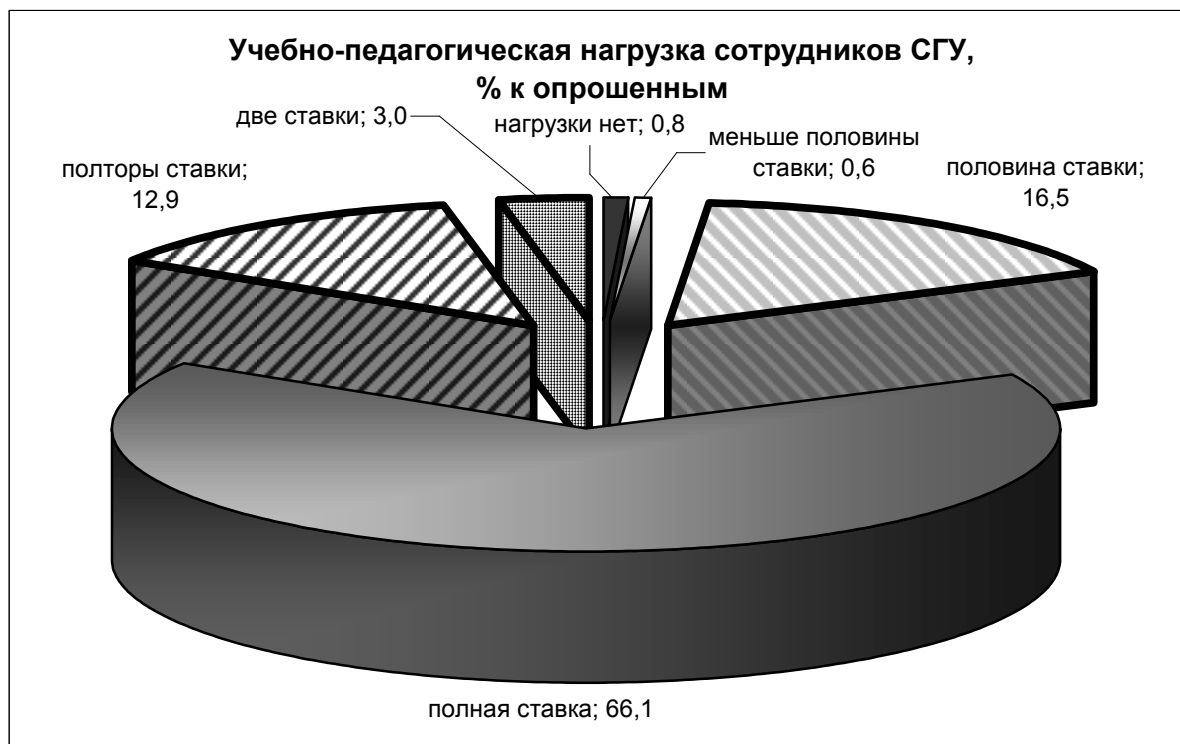
По нашему мнению, при разработке структуры мотивированного заключения должны быть учтены вышеизложенные особенности деятельности преподавателей среднего звена и включены критерии, которые не только будут более точно определять долю их участия в деятельности вуза, но и сделают данный документ по-настоящему «мотивирующим» для них самих.

Таблица 19

**Сравнительная характеристика учебно-педагогической нагрузки
в университетах г. Саратова**

Учебно-педагогическая нагрузка	Способы измерения	Вузы Саратова				Итого (в среднем по выборке)
		СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
нагрузки нет	% по вузу	0,8	0,0	0,0	0,0	0,5
	% от общего	0,5	0,0	0,0	0,0	0,5
меньше половины ставки	% по вузу	0,6	0,0	0,0	0,0	0,4
	% от общего	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4
половина ставки	% по вузу	16,5	16,3	17,1	12,0	16,4
	% от общего	10,6	2,8	2,5	0,5	16,4
полная ставка	% по вузу	66,1	52,0	69,5	40,0	63,0
	% от общего	42,3	9,0	10,0	1,8	63,0
полторы ставки	% по вузу	12,9	30,6	9,8	32,0	16,4
	% от общего	8,3	5,3	1,4	1,4	16,4
две ставки	% по вузу	3,0	1,0	3,7	16,0	3,3
	% от общего	1,9	0,2	0,5	0,7	3,3
Итого (в среднем по выборке)	% по вузу	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	63,9	17,3	14,4	4,4	100,0

Таблица 19 показывает, что большинство сотрудников вузов работают на целую ставку. Тех, кто работает на полторы и две ставки больше всего - среди опрошенных в СГЭУ – каждый шестой опрошенный работает на две ставки и каждый третий – на полторы. Тех, кто выполняет половинную педагогическую нагрузку, больше всего оказалось в СГАУ. На втором месте СГУ. Меньше всего таких сотрудников выявлено среди опрошенных в СГЭУ. Занятых менее, чем на половину ставки в других вузах, кроме СГУ, среди опрошенных не оказалось.



В СГУ основная часть респондентов имеют полную ставку нагрузки в университете (график 3). Однако каждый шестой опрошенный загружен лишь на половину ставки. Это чуть выше средних показателей занятости по четырем вузам. В тоже время, среди опрошенных в СГУ занятых на полторы ставки меньше, чем в среднем по другим вузам.

На социальный портрет преподавателей вуза накладывают отпечаток условия профессиональной деятельности — прежде всего материальное вознаграждение за труд. Экономические преобразования в России вызвали ухудшение материального положения почти всего населения страны. Сегодня преподаватели вузов не относятся к числу высокооплачиваемых работников.

Результаты нашего опроса подтвердили результаты других исследований⁸, фиксирующие, что преподаватель вуза не относится к числу высокооплачиваемых работников, не имеет существенных источников дохода, кроме зарплаты⁹. Основным источником дохода большинства респондентов (93%) является заработанная плата в университете (таблица 20). После повышения бюджетных зарплат научные

⁸ Князев Е. А. Надеяться на себя // Университетское управление: практика и анализ. - 2000. - № 2(13). С. 40-47; Кокорев А.С, Николюкина Н.Б. Социальный портрет преподавателя высшей школы (на основе анализа вузов Тамбовской области) //Журнал социологии и социальной антропологии 2000 год, том III, выпуск 1.

⁹ Кокорев А.С., Николюкина Н.Б. Социальный портрет преподавателя высшей школы (на основе анализа вузов Тамбовской области) Журнал социологии и социальной антропологии 2000 год, том III, выпуск 1.

сотрудники имеют зарплату от 1000 до 1900 рублей в месяц; наличие ученой степени предполагает надбавку: за кандидатскую степень 300, за докторскую — 1500 рублей; дополнительная государственная стипендия «выдающимся ученым» (не более 4–6 человек в вузе) — тоже 1000 рублей в месяц. Таким образом, максимальная зарплата доктора наук не превышает 5400 рублей в месяц. Это объясняет то, что почти 11% сотрудников вынуждены совмещать свои обязанности с работой в других вузах.

Таблица 20

Структура основных источников доходов сотрудников университетов*

Виды заработков	Способ измерения	Вузы Саратова				Итого по выборке
		СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
Заработная плата в своем университете	% по вузу	93,05	95,00	90,48	96,15	93,15
	% от общего	59,59	16,27	13,01	4,28	93,15
Заработная плата в других учебных заведениях	% по вузу	20,05	22,00	17,86	15,38	19,86
	% от общего	12,84	3,77	2,57	0,68	19,86
Выплаты по гранту	% по вузу	15,24	11,00	3,57	19,23	13,01
	% от общего	9,76	1,88	0,51	0,86	13,01
Доход за репетиторство	% по вузу	15,24	12,00	14,29	23,08	14,90
	% от общего	9,76	2,05	2,05	1,03	14,90
Коммерческая деятельность	% по вузу	6,15	9,00	14,29	3,85	7,71
	% от общего	3,94	1,54	2,05	0,17	7,71
Пенсия, стипендия	% по вузу	12,30	18,00	4,76	11,54	12,16
	% от общего	7,88	3,08	0,68	0,51	12,16
Разовый приработок	% по вузу	14,71	17,00	16,67	0,00	14,73
	% от общего	9,42	2,91	2,40	0,00	14,73
Экспертиза	% по вузу	2,67	1,00	2,38	0,00	2,23
	% от общего	1,71	0,17	0,34	0,00	2,23
Консультирование	% по вузу	4,55	11,00	8,33	11,54	6,51
	% от общего	2,91	1,88	1,20	0,51	6,51
Другие виды деятельности	% по вузу	1,60	0,00	0,00	0,00	1,03
	% от общего	1,03	0,00	0,00	0,00	1,03

*Респонденты давали по несколько вариантов ответов. Поэтому сумма ответов не сводима к 100%.

Однако, сравнительный анализ показал, что наибольший процент работающих в других вузах оказался среди преподавателей технического университета, среди них же больше относительно других – разовые приработки, выплаты по гранту в большей степени представлены экономическим университетом, репетиторством занимаются больше также преподаватели экономического университета, они же чаще занимаются консультированием, больший процент в коммерческой деятельности - преподаватели аграрного университета, государственный университет отличил больший процент относительно других вузов в доходах за экспертные оценки.

Контрольный вопрос показал, что только для 63% сотрудников университет – единственное место работы. 36% сотрудников имеют несколько мест работы, что свидетельствует о расширении спектра вторичной, многослойной занятости сотрудников университетов. Практически впервые в истории российского высшего образования и науки включение преподавателя вуза в трудовую деятельность проходит не только в рамках государственного сектора, но и других форм собственности. В стране действует несколько десятков тысяч инновационных предприятий, в которых работает до миллиона человек. По мере развития негосударственного сектора образования и науки – усложняется характер включения ученого в трудовые, общественные отношения.

Обращает на себя внимание тот факт, что каждый пятый сотрудник СГУ трудится также в других учебных заведениях, каждый шестой – репетиторствует. По сути – это эксплуатация накопленного интеллектуального потенциала. Дополнительные заработки каждого третьего сотрудника СГУ не сопряжены с научной или педагогической деятельностью (коммерция, пенсии, пособия, случайные разовые приработки, работа в газете, на предприятиях и пр.). Только каждый шестой (7% от полученных ответов) – получает выплаты по гранту, хоздоговорам, гонорарам, что способствует накоплению научных, педагогических и прочих инноваций. Лишь 7% сотрудников реализуют свой высокий научный потенциал в виде оплачиваемых консультаций и экспертиз.

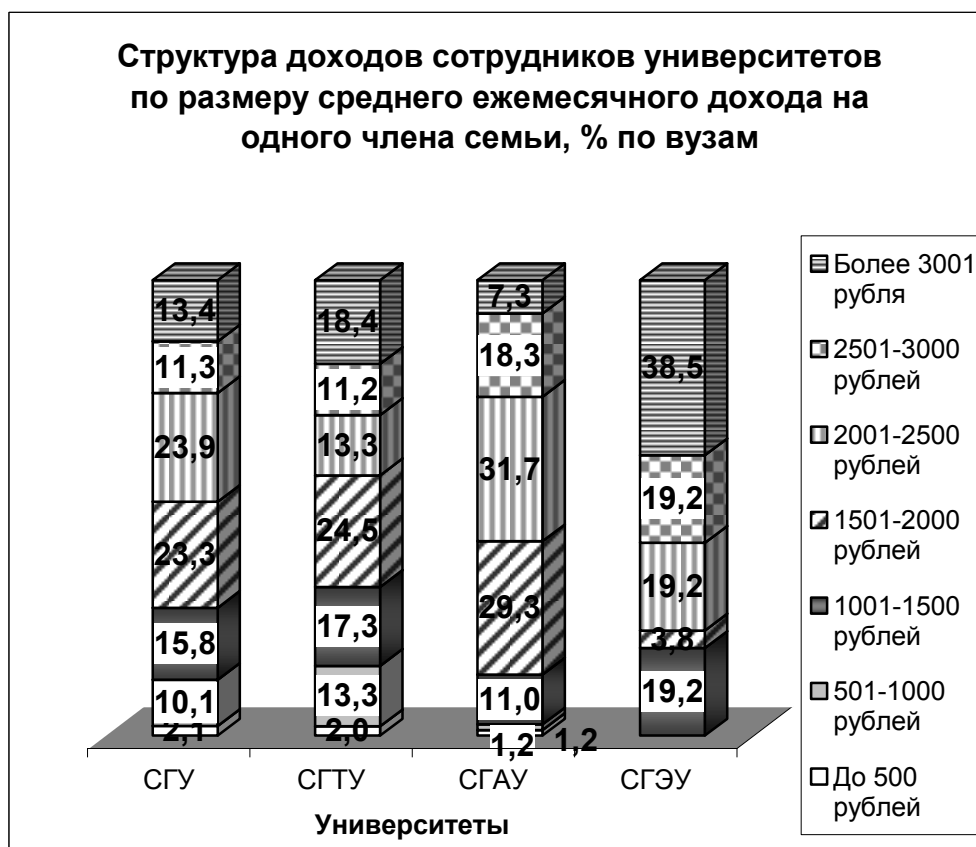
Таким образом, отсутствие социального опыта ведет к тому, что работники вузов вынуждены осваивать новые социальные отношения и на рынке труда, капитала, товаров методом проб и ошибок. Анализ ситуации показывает, что в общей стратегии социально экономических преобразований не предусматривается надежной системы учета специфики, интересов данной социально-профессиональной группы. Практически не учитывается, что научно-педагогическая интеллигенция в силу характера, содержания своей деятельности мало приспособлена к методам коммерческой предпринимательской деятельности. Доминирует эксплуатация уже накопленного интеллектуального опыта, что провоцирует снижение уровня интеллектуального потенциала ученых и педагогов университета. По нашему мнению, это свидетельствует также о недостаточности усилий по коммерциализации интеллектуальных ресурсов сотрудниками СГУ, о необходимости усиления маркетинговой деятельности как в сфере образовательных услуг, так и в научной сфере.

Почти каждый третий сотрудник университета вынужден подрабатывать тем или иным способом. Разница между этим показателем и тем, который назвали респонденты (13%), указав на работу в других вузах, составляет доли тех сотрудников, которые имеют иные (возможно

теневые способы заработка. Результаты опроса показали, что значительная часть респондентов помимо преподавания в университете, занимается репетиторством, имеют преподавательскую нагрузку в других вузах (20%), других учебных заведениях (11%), занимаются консультированием (13%), коммерческой деятельностью (17%), дистрибьютерством (2%), экспертными оценками (6,5%), договорными работами, сотрудничеством в прессе и т.д. Однако, не смотря на это, большинство сотрудников университета имеют ежемесячный доход не выше 2,5 тысяч на одного человека в семье.

Взаимоотношения образовательных структур всех уровней с народившейся рыночной экономикой определяет материальное положение работников высшей школы. В условиях экономической нестабильности в нашей стране вопросы определения уровня заработной платы и ее индексации у научно-педагогических кадров высшей школы приобретают первостепенное значение. От их решения во многом зависит не только выживание кадрового корпуса вузов, но и сохранение базы воспроизводства специалистов. Переживаемая в настоящее время трансформация высшего образования может быть оптимизирована путем реализации комплексной программы мероприятий, среди которых приоритетное значение имеет система стимулирования деятельности научно-педагогических кадров в вузах.

График 4



Анализ финансовой обеспеченности сотрудников проводился с использованием двух инструментов. Первым из них стало измерение уровня среднемесячного дохода на одного члена семьи респондентов (таблица 21, графики 4, 5). Большинство сотрудников университетов (75% опрошенных) имеют средний уровень доходов семьи – от 1001 до 3000 рублей на человека. Самая высокая доля данной категории сотрудников обнаружена в СГАУ (90%). На втором месте – СГУ (74%). На третьем – СГТУ (66%).

В то время, как прожиточный минимум на момент опроса составлял в Саратовской области около 2000 рублей на душу населения, примерно у половины сотрудников университетов доход не превышал этот порог. Больше всего сотрудников с низким уровнем дохода в СГТУ, на втором месте в этой категории сотрудников с низким уровнем дохода – СГАУ, на третьем – СГУ.

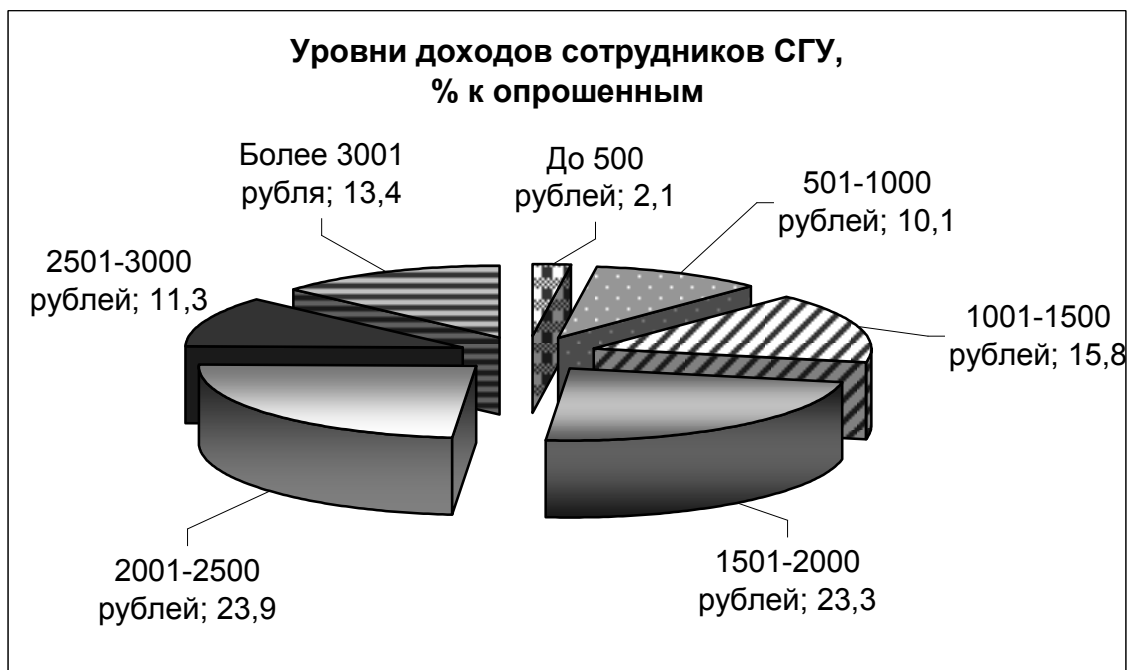
Таблица 21

Структура сотрудников университетов по размеру среднего ежемесячного дохода на одного члена семьи, % по вузам

Категории доходов	Размер доходов	Вузы Саратова				Итого
		СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
Самый низкий	До 500 рублей	2,1	2,0	1,2	0	1,8
	501-1000 рублей	10,1	13,3	1,2	0	8,9
Итого по данной категории		12,2	15,3	2,4	0	10,7
Низкий	1001-1500 рублей	15,8	17,3	11,0	19,2	15,5
	1501-2000 рублей	23,3	24,5	29,3	3,8	23,5
Итого по данной категории		39,1	41,8	40,2	23,1	39,0
Средний	2001-2500 рублей	23,9	13,3	31,7	19,2	22,9
	2501-3000 рублей	11,3	11,2	18,3	19,2	12,8
Итого по данной категории		35,2	24,5	50,0	38,5	35,7
Высокий	Более 3001 рубля	13,4	18,4	7,3	38,5	14,6
Итого по выборке		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

У 15% сотрудников СГТУ и 12% сотрудников СГУ доход в 2 раза ниже прожиточного минимума (до 1000 рублей в месяц на одного члена семьи) Согласно официальному определению ООН, за уровень абсолютной нищеты в мире принят доход менее 1 доллара в день на человека¹⁰. Следовательно, эту категорию преподавателей, чей доход не превышает одного доллара, можно смело отнести к самым бедным, нищим. (таблица 14). В СГЭУ таких не обнаружено совсем.

¹⁰ Независимая Газета 23 апреля 2003.



Доля сотрудников со средним уровнем дохода значительно выше всего в СГАУ (каждый второй). На втором месте в данной категории – СГЭУ, на третьем – СГУ. В то же время доля сотрудников с самым высоким уровнем дохода выше всего в СГЭУ (38,5%). На втором месте, с большим отрывом – СГТУ, на третьем – СГУ. Здесь примерно лишь каждый десятый имеет высокий уровень дохода. Таким образом, можно согласиться со словами А. Овсянникова о том, что «высшее образование в России становится предпосылкой бедности». Низкий уровень оплаты труда в качестве главного фактора неудовлетворенности своей работой выделяют ряд исследователей¹¹. Однако, низкая заработная плата не может однозначно свидетельствовать об отсутствии престижа профессии преподавателя вуза, т.к. престиж - это отношение общества, а зарплата (в большинстве вузов) - это отношение государства. И в нашей стране пока, к сожалению, это не одно и то же.

Другим инструментом анализа уровня доходов сотрудников четырех вузов стало жестко ранжированное «клише» потребительских возможностей. Данные ярко отражает таблица 22. На фоне дифференциации доходов, примечательно то, что субъективная характеристика материального положения семьи оказалась близкой для

¹¹ Романкова Л.И., Селянская Г.Н.. Условия и качество труда преподавателей высшей школы России // Экономика образования 2002. - № 2. - С. 21-34. Владимиров В., Кувалдин Ю.. Стоимость обучения и оплата труда преподавателей // Высшее образование в России 2002. - № 6. - С. 28-34. Розов Н.Х.. Педагогическая компонента классического университетского образования // Вестник Московского университета. Сер. 20, Педагогическое образование 2002. - № 1. - С. 14-24.

всех вузов. Так, самый большой процент упоминаний по всем вузам (примерно каждый третий опрошенный) характеризует достаточность денег на еду и одежду, однако покупка телевизора вызовет затруднения и заем денежных средств. Однако, статистические данные позволяют выявить полярные оценки материального благополучия преподавателей, отличающие сотрудников СГЭУ. Именно здесь самый высокий показатель тех, кто «едва сводит концы с концами». Одновременно, именно здесь и самый высокий показатель сотрудников, которые могут практически ни в чем себе не отказывать.

Таблица 22

**Уровни потребительских возможностей сотрудников университетов,
% к опрошенным по вузам**

Оценка материального положения на момент опроса	Вузы Саратова				Итого
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ	
Едва сводим концы с концами, часто не хватает денег на самое необходимое	6,8	2,2	2,4	11,5	5,6
На еду хватает, но в остальном себя ограничиваем	22,7	22,6	13,4	26,9	21,5
На ежедневные расходы хватает, но покупка одежды уже вызывает затруднение	25,8	14,0	25,6	11,5	23,1
На еду и одежду хватает, но при покупке крупной вещи (например, телевизора) приходится брать ссуду, или занимать в долг	26,1	31,2	37,8	30,8	28,9
Достаточно обеспечены материально, но покупка автомобиля и дорогостоящий отпуск «не по карману»	14,7	26,9	14,6	7,7	16,4
Материально обеспечены, практически ни в чем себе не отказываем	4,0	3,2	6,1	11,5	4,5
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Разумеется, при таком материальном положении многие преподаватели могли бы найти другую работу. Но находится много причин, по которым преподаватели не покидают вуз. Это отсутствие другой работы, привычка, стремление доработать до пенсии, желание иметь небольшой приработок к пенсии. Но на вопрос: «Если бы Вы начали свою трудовую деятельность, выбрали бы вновь профессию преподавателя?» 69% опрошенных ответили — «выбрал вновь». Нельзя в этой связи не упомянуть о формальных и неформальных доходах преподавателей, о так называемых теневых денежных потоках в образовании - это как раз те деньги, которые общество готово заплатить преподавателям за обучение своих детей, но в силу отсутствия адекватных механизмов финансирования не может этого сделать «напрямую». Вместе с тем, в последние годы в престижных вузах, где много студентов учится на коммерческой основе, в негосударственных вузах, а также в системе

дополнительного образования преподаватели стали зарабатывать несравненно больше - именно потому, что здесь работают нормальные рыночные механизмы и высококвалифицированный труд оплачивается соответственно.

Резюмируя вопрос о материальном вознаграждении, можно согласиться с мнением, что для научно-педагогических работников зарплата достигнув размеров, позволяющих им достойно существовать, прекращает свое мотивирующее, стимулирующее воздействие¹². В данном случае можно согласиться с М.Г. Колосницевой¹³, что о престиже данной профессии нельзя говорить только исходя из материального показателя, т.к. работа преподавателя вуза характеризуется не только заработком, но и многими «неденежными» параметрами, наличие или отсутствие которых формирует на рынке труда так называемые компенсирующие различия в зарплате. А для работы преподавателя эти «неденежные» характеристики однозначно позитивные: творческий характер работы, престижность, общение с интересными людьми (не только коллегами, но и студентами), гибкий график, продолжительный отпуск и т.д. (таблица 23).

Таблица 23

Степень значимости основных характеристик работы в университете, % к опрошенным

Характеристики работы в университете	Не важно	Важно	Очень важно	Итого	нет ответа	Итого
Высокая зарплата	4,9	46,8	42,4	94,1	5,9	100,0
Стабильная оплата	3,4	46,6	44,8	94,8	5,2	100,0
Интересная работа	1,5	29,5	64,9	96,0	4,0	100,0
Соответствие специальности	7,6	44,6	40,1	92,3	7,7	100,0
Возможность профессионального роста	9,4	36,1	47,7	93,1	6,9	100,0
Стабильная занятость	15,6	50,5	26,0	92,1	7,9	100,0
Возможность пользоваться льготами, привилегиями	47,0	27,9	14,4	89,3	10,7	100,0
Приятная атмосфера в коллективе	4,5	42,4	47,1	94,1	5,9	100,0
Удобный режим работы	8,9	52,5	31,4	92,8	7,2	100,0
Близость от дома	39,3	34,2	17,8	91,3	8,7	100,0
Хорошие условия труда	6,4	54,5	31,5	92,4	7,6	100,0
Полезность для общества	10,7	46,0	34,1	90,8	9,2	100,0

Рейтинг наиболее значимых характеристик работы в различных университетах Саратова представлен таблицей 24.

¹² Владимиров В. Платное образование: Социальный контекст // Высшее образование в России. 1999. № 1. с. 42

¹³ Колосницев М.Г. Престижна ли работа преподавателя? <http://ecsocman.edu.ru/db/msg/>

**Наиболее значимые характеристики работы в различных университетах г.
Саратова, % по вузам**

Характеристики работы	Не важно	Важно	Очень важно	Всего
СГУ				
Высокая зарплата	5,93	52,3	41,8	100
Стабильная оплата	3,92	49,6	46,5	100
Интересная работа	1,63	30,8	67,6	100
Соответствие специальности	9,12	48,1	42,7	100
Возможность профессионального и служебного роста	11,8	39,3	48,9	100
Стабильная занятость	19,3	55,5	25,2	100
Возможность пользоваться льготами	56,0	30,1	13,9	100
Приятная атмосфера в коллективе	5,51	46,8	47,7	100
Удобный режим работы	7,58	58,7	33,7	100
Близость от дома	43,4	37,7	18,9	100
Хорошие условия труда	5,65	58,5	35,9	100
Полезность для общества	11,7	52,4	35,8	100
СГТУ				
Высокая зарплата	1,1	49,5	49,5	100
Стабильная оплата	1,11	43,3	55,6	100
Интересная работа	1,15	32,2	66,7	100
Соответствие специальности	7,23	43,4	49,4	100
Возможность профессионального и служебного роста	4,76	33,3	61,9	100
Стабильная занятость	8,64	51,9	39,5	100
Возможность пользоваться льготами	43,6	43,6	12,8	100
Приятная атмосфера в коллективе	3,53	54,1	42,4	100
Удобный режим работы	10,8	56,6	32,5	100
Близость от дома	44,3	41,8	13,9	100
Хорошие условия труда	8,54	62,2	29,3	100
Полезность для общества	7,69	53,8	38,5	100
СГАУ				
Высокая зарплата	6,25	40,0	53,8	100
Стабильная оплата	2,47	53,1	44,4	100
Интересная работа	2,47	23,5	74,1	100
Соответствие специальности	8,64	54,3	37	100
Возможность профессионального и служебного роста	9,88	46,9	43,2	100
Стабильная занятость	16,3	56,3	27,5	100
Возможность пользоваться льготами	47,5	26,3	26,3	100
Приятная атмосфера в коллективе	3,75	26,3	70,0	100
Удобный режим работы	6,33	57,0	36,7	100
Близость от дома	32,5	36,3	31,3	100
Хорошие условия труда	6,25	56,3	37,5	100
Полезность для общества	12,5	45,0	42,5	100
СГЭУ				
Высокая зарплата	4,0	48,0	48,0	100

Стабильная оплата	12,0	52,0	36,0	100
Интересная работа	0,0	44,0	56,0	100
Соответствие специальности	0,0	48,0	52,0	100
Возможность профессионального и служебного роста	0,0	24	76,0	100
Стабильная занятость	16,0	52,0	32,0	100
Возможность пользоваться льготами	48,0	32,0	20,0	100
Приятная атмосфера в коллективе		44,0	56,0	100
Удобный режим работы	48,0	20,0	32,0	100
Близость от дома	68,0	24,0	8,0	100
Хорошие условия труда	20,0	56,0	24,0	100
Полезность для общества	16,0	36	48,0	100

Качественной положительной тенденцией оценки респондентами своего рабочего коллектива является удовлетворенность большинства условиями совместной работы, а также психологической атмосферой коллектива (таблицы 25,26, график 6). Из них видно, что наиболее высоко сплоченность своих коллективов оценили преподаватели СГЭУ и СГУ. Анализ показал, что сотрудники, не имеющие ученой степени в большей мере ориентированы на видение в своем коллективе единомышленников, сложившуюся научную школу. В тоже время, именно эта категория опрошенных занимает самую значительную долю среди тех, кто негативно оценивает ситуацию в своем коллективе. Кандидаты наук – более позитивно сдержанны. Наибольшей сдержанностью отличаются оценки докторов наук. В то же время, чем выше должностной статус и ученая степень преподавателя, тем выше он оценивает свою работу.

Таблица 25

Обстановка в рабочем коллективе, % к опрошенным по вузам

Обстановка в рабочем коллективе	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
У нас на кафедре сложился коллектив единомышленников	59,8	55,0	55,1	60,0
У нас на кафедре (факультете) сложилась научная школа	31,2	35,0	33,3	24,0
Неблагоприятная обстановка (поляризация коллектива, никому н	6,2	10,0	10,3	16,0
Приятная атмосфера в коллективе	0,6	0,0	0,0	0,0
Коллектив в стадии становления	0,3	0,0	0,0	0,0
Нормальная рабочая обстановка	1,9	0,0	1,3	0,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

График 6

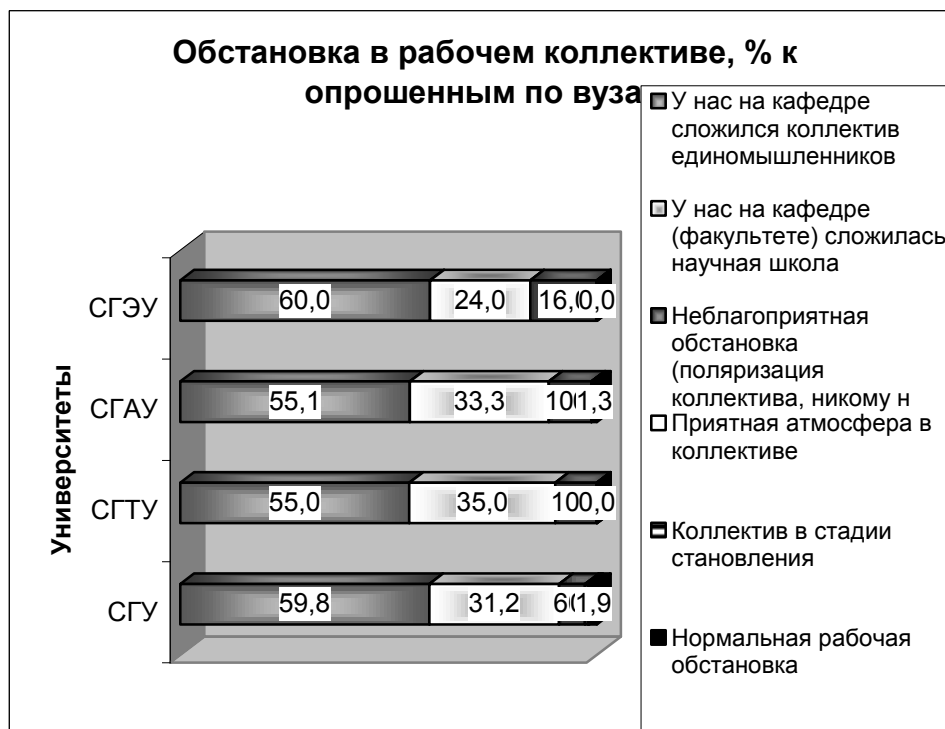


Таблица 26

Влияние наличия у преподавателей ученой степени на оценку обстановки в рабочем коллективе, на кафедре, факультете университета

Ученая степень	Способы измерений	сложился коллектив единомышленников	сложилась научная школа	Неблагоприятная, никому не доверяю	Приятная атмосфера	Коллектив в стадии становления	Нормальная рабочая обстановка	Итого
Не имею	% по степени	57,9	31,0	9,5	0,4	0,0	1,2	100,0
	% по данной оценке	47,6	46,9	57,5	50,0	0,0	42,9	48,0
	% от общего	27,8	14,9	4,6	0,2	0,0	0,6	48,0
Кандидат наук	% по степени	61,2	30,6	5,8	0,5	0,5	1,5	100,0
	% по данной оценке	42,9	39,4	30,0	50,0	100,0	42,9	40,9
	% от общего	25,0	12,5	2,4	0,2	0,2	0,6	40,9
Доктор наук	% по степени	50,0	39,3	8,9	0,0	0,0	1,8	100,0
	% по данной оценке	9,5	13,8	12,5	0,0	0,0	14,3	11,1
	% от общего	5,6	4,4	1,0	0,0	0,0	0,2	11,1
Итого	% по степени	58,3	31,7	7,9	0,4	0,2	1,4	100,0
	% по данной оценке	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	58,3	31,7	7,9	0,4	0,2	1,4	100,0

Это свидетельствует о том, что на пути к рынку мощнейшие трансформации происходят в преподавательском сословии. Социальная адаптация вузовского преподавателя — это проблема не психологическая, а профессиональная. Адаптируются только те преподаватели, чьи профессии востребуются на рынке. Произошли изменения в материальном положении семей вузовских преподавателей. Оценить однозначно эти изменения невозможно: процесс здесь идёт в двух противоположных направлениях: одновременно растут доли беднейшей и состоятельной частей преподавателей с уменьшением доли среднеобеспеченных преподавателей.

Преподавательство, по-видимому, уже не является социальной общностью, одним сословием. Оно стремительно избавляется от иллюзий и напластований интеллигентского мессианства и просветительства. С этим ослабевают и культуuroобразующая роль преподавательского сословия. Преподаватель ныне осваивает роль интеллектуала, продавая свои знания и умения. Те, кому это удаётся, живут неплохо. Они адаптированы. Они составляют экономически успешный слой вузовских преподавателей. Большинство же этого сделать не может: нет спроса на их профессиональные знания. Преподавательство расколото по материальному признаку, осваивает новые для себя гувернёрские (обслуживающие) функции: «Лучше быть состоятельным лакеем, чем гордым бедняком»¹⁴.

Это чревато серьёзными последствиями. Они состоят в росте взяточничества, вымогательства, ещё большем снижении престижа вузовского преподавателя, росте напряжённости в отношениях преподавателей со студентами и преподавателей между собой. Возможно, в этом причина и политической поляризации вузовского преподавательского сословия. Значит, возможен рост различного рода конфликтности в российских вузах. Это заставляет обратить внимание на самую распространённую категорию вузовских преподавателей — доцентов.

¹⁴ Овсянников А.А. Преподаватель высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации // <http://ecsocman.edu.ru/db/msg>

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ДОЦЕНТА УНИВЕРСИТЕТА

Анализ отечественного и зарубежного опыта функционирования систем высшего образования свидетельствует об изменении роли преподавателя и характера его труда в условиях формирующегося информационного общества заставляет по-новому взглянуть на проблемы развития личности педагога, модернизации системы профессиональных знаний и совершенствования его методического мастерства. Такие элементы его профессионально-педагогической культуры как постоянное стремление к повышению качества своей деятельности, результативности используемых методов обучения и воспитания, работа по самообразованию и самосовершенствованию рассматриваются сегодня не просто как достижения отдельных индивидов, а как требования, способные обеспечить поступательное развитие общественных отношений, научно-технический и социальный прогресс.

Анализ социально – демографических статистических показателей, характеризующих образ доцента Вуза свидетельствует, что большинство из них имеют степень кандидата наук и соответствующее звание (80% опрошенных), 1% имеет степень доктора наук. В тоже время, почти 20% занимающих должность доцента не имеют соответствующего звания.

Среди опрошенных доцентов доминируют мужчины. Причем. Если в среднем по четырем вузам мужчины составляют 52%, то в СГУ – 59% опрошенных, женщин – 41% от опрошенных доцентов. Более 65% опрошенных доцентов – в возрасте 31-40 лет. Каждый пятый – в возрасте 50 лет и старше. И менее 10% доцентов – моложе 30 лет. Подавляющее большинство опрошенных доцентов (около 64%) имеют стаж работы в вузе более 11 лет. Почти каждый третий доцент (28%) проработал в вузе более 20 лет, каждый пятый – 16-20 лет. Каждый шестой – 11-15 лет. Каждый четвертый опрошенный доцент имеет стаж работы в вузе от 6 до 10 лет. Лишь 9% опрошенных доцентов проработали в вузе менее 5 лет. Это свидетельство стабильности, зрелости кадрового состава вуза и недостаточного притока в вуз молодых специалистов.

Таблица 27

**Структура основных видов вторичной занятости доцентов университета,
% к опрошенным***

Виды вторичной занятости	%
Преподаю в других ВУЗах	18,8
Преподаю в общеобразовательном учреждении	6,1
Занимаюсь коммерческой деятельностью	7,5
Занимаюсь дистрибьютерством	0,9
Занимаюсь репетиторством	9,9
Занимаюсь консультированием	7,5
Работаю как эксперт	6,1
Занимаюсь научной деятельностью	1,4

Для большинства доцентов (62%) работа по основному месту (ВУЗ) является основным источником дохода. Среди тех 38% опрошенных доцентов, для которых работа в университете не единственное место работы, дополнительным в большинстве случаев является преподавание в общеобразовательных учреждениях, репетиторство (таблицы 27, 28).

Таблица 28

Структура основных источников доходов доцентов различных университетов г. Саратова, % к опрошенным по вузам

Вузы	Способы измерения	Источники доходов доцентов*								
		Заработная плата в своем вузе	Заработная плата в других учебных заведениях	Выплаты по гранту	Доход за репетиторство	Коммерческая Деятельность	Пенсия, стипендия	Разовый приработок	Экспертиза	Консультирование
СГУ	% по категории источника зарплаты	38,2	45,3	43,9	56,1	39,1	26,1	34,5	60,0	41,2
	% всех доцентов вуза	95,7	24,5	18,0	23,0	6,5	8,6	13,7	4,3	5,0
	% от общего	35,6	9,1	6,7	8,6	2,4	3,2	5,1	1,6	1,9
СГТУ	% по категории источника зарплаты	48,4	63,6	54,5	41,7	44,4	38,9	23,5	0,0	54,5
	% всех доцентов вуза	97,9	29,8	12,8	10,6	8,5	14,9	8,5	0,0	12,8
	% от общего	46,0	14,0	6,0	5,0	4,0	7,0	4,0	0,0	6,0
СГАУ	% по категории источника зарплаты	26,3	26,7	10,0	4,0	16,7	10,0	28,6	0,0	28,6
	% всех доцентов вуза	90,9	18,2	4,8	33,3	9,1	18,2	18,2	0,0	9,1
	% от общего	23,8	4,8	3,6	18,2	2,4	4,8	4,8	0,0	2,4
СГЭУ	% по категории источника зарплаты	20,0	10,0	20,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	% всех доцентов вуза	100,0	19,0	20,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	% от общего	19,2	15,4	3,8	0,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0

* респонденты давали более одного варианта ответов, поэтому сумма не сводима к 100%

Данные показывают, что в СГУ и СГТУ – самой распространенной формой вторичной занятости является преподавание в других вузах, в аграрном университете – коммерческая деятельность, репетиторство, дистрибьютерство, консультирование, преподавание в общеобразовательных учреждениях упоминают чаще преподаватели экономического университета, экспертизой и научной деятельностью чаще занимаются в СГУ.

Таблица 29

Структура основных источников доходов сотрудников университетов*

Заработная плата	95,8
Заработная плата в других учебных заведениях	24,4
Выплаты по гранту	15,0
Доход за репетиторство	19,2
Коммерческая деятельность	7,5
Пенсия, стипендия	10,8
Разовый приработок	12,7
Экспертиза	2,8
Консультирование	7,0

* респонденты давали более одного варианта ответов, поэтому сумма не сводима к 100%

Преподаватели всё менее охотно исполняют просветительско-воспитательную (интеллигентскую) роль, всё более отчётливо склоняясь к исполнению утилитарно-рыночной роли интеллектуалов, продающих свои знания и умения. Трансформация ролевого поведения преподавателей является вынужденной и определяется экономическими причинами.

Большинство опрошенных доцентов работают на полную ставку (72%). Каждый пятый доцент занимает полторы-две ставки. И только 6% - работает с половинной нагрузкой. Основной формой заработка является заработная плата (таблица 29) в своем или в нескольких вузах, учебных заведениях. При этом среднемесячный доход на одного члена семьи составляет у большинства из них (53%) 1500-2500 рублей. У 14% доцентов он достигает 3000 рублей и 16% - имеют доход более 3001 рубля в месяц на человека в семье. Примерно такова же доля доцентов с доходом менее 1500 рублей на человека в месяц. При чем сами респонденты в большинстве случаев оценивают такой доход как вполне нормальный для обеспечения питания и одежды (таблица 30). Однако достигается это усиленной эксплуатацией своего здоровья и интеллектуального капитала при помощи многослойной занятости.

Роль вуза как кормильца снижается. Педагогические, научно-методические проблемы ушли на второй план. Доценты озабочены поиском дополнительных заработков, энергично ищут (и находят) приработки на стороне, где платят не как вузовскому интеллигенту, а как профессионалу-интеллектуалу. Естественно, вуз становится для такого преподавателя своеобразной интеллектуальной «крышей», прикрытием.

Он всё менее притягателен для преподавателей как область приложения педагогических, гуманитарных усилий. Заметим, что те доценты, для которых заработная плата в вузе составляет меньшую или незначительную часть, это наиболее адаптированные преподаватели, чьи знания пользуются повышенным спросом на рынке образовательных услуг. Но их пока среди доцентов мало.

Таблица 30

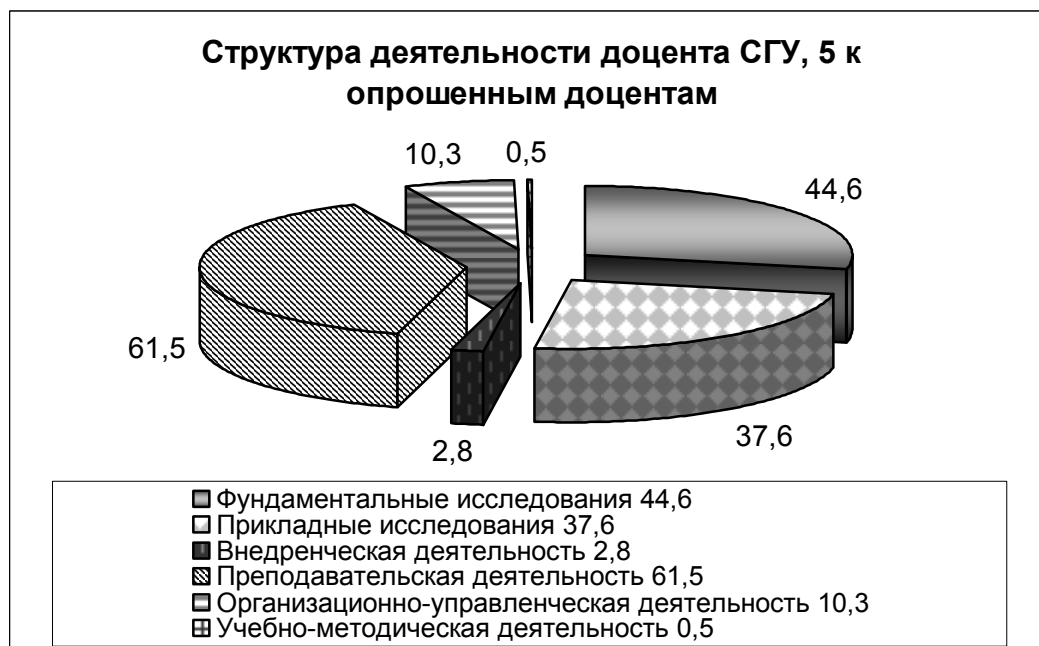
**Уровни потребительских возможностей доцента университета,
% к опрошенным**

Оценка потребительских возможностей на момент опроса	%
Едва сводим концы с концами, часто не хватает денег на самое необходимое	2
На еду хватает, но в остальном себя ограничиваем	18
На ежедневные расходы хватает, но покупка одежды уже вызывает затруднение	21
На еду и одежду хватает, но при покупке крупной вещи (например, телевизора) приходится брать ссуду, или занимать в долг	31
Достаточно обеспечены материально, но покупка автомобиля и дорогостоящий отпуск «не по карману»	21
Материально обеспечены, практически ни в чем себе не отказываем	7
Итого	100

Двойственное положение высшей школы обуславливает и двойственность ролевого поведения доцентов. С одной стороны, они должны стремиться развить способности личности студента, быть воспитателями, дать необходимый—наставниками, образцами поведения, а с другой (предусмотренный программой обучения) объём знаний и навыков, позволяющий студентам выдержать конкуренцию на рынке труда.

Исполнение этих ролей — конфликтно. Этот конфликт отмечают и студенты: за последние годы. Снизилась доля доцентов, с интересом работающая со студентами и их требовательность. В то же время несколько возросли оценки профессионализма преподавателей. Студент как личность перестал быть интересным доцентам. Так, только 6% преподавателей сказали, что они стали более требовательными к студентам, 33% отметили, что они стали менее требовательными, а 52% считают, что их требовательность не изменилась.

Как показывает график 7, самым предпочитаемым видом деятельности доцентов является преподавательская деятельность. Доценты предпочитают функцию «передачи знания», нежели функцию «добывания знания».



Если рассматривать этот вопрос в зависимости от половой принадлежности (таблица 31), то следует заметить, что у женщин наблюдается большая склонность к преподавательской деятельности, а у мужчин эти интересы распределяются одинаково между преподавательской и исследовательской деятельностью. С другой стороны, обращает на себя внимание низкий уровень интереса к внедренческой деятельности. Можно предположить, что это проявление слабой практической нацеленности и маркетинга научных результатов отражает низкий уровень интегрированности научной деятельности университета в рыночные отношения.

Таблица 31

Гендерные различия в предпочитаемых видах деятельности доцентов

Виды деятельности в университете	Способы измерения	Пол		Итого
		Мужской	Женский	
Фундаментальные исследования	% от вида деятельности	63,2	36,8	100,0
	% по гендеру	48,0	39,8	44,6
	% от общего	28,2	16,4	44,6
Прикладные исследования	% от вида деятельности	63,8	36,3	100,0
	% по гендеру	40,8	33,0	37,6
	% от общего	23,9	13,6	37,6
Внедренческая деятельность	% от вида деятельности	83,3	16,7	100,0
	% по гендеру	4,0	1,1	2,8
	% от общего	2,3	0,5	2,8
Преподавательская деятельность	% от вида деятельности	54,2	45,8	100,0
	% по гендеру	56,8	68,2	61,5
	% от общего	33,3	28,2	61,5

Организационно-управленческая деятельность	% от вида деятельности	40,9	59,1	100,0
	% по гендеру	7,2	14,8	10,3
	% от общего	4,2	6,1	10,3

У респондентов в возрасте до 30 лет интересы к преподавательской и исследовательской деятельности распределяются равномерно, однако доминирует организационно-управленческая деятельность. Чем старше возраст преподавателей, тем больше проявляется склонность к преподавательской деятельности. Однако настораживает, что при этом практически отсутствует интерес к учебно-методической деятельности почти у всех возрастных категорий доцентов, за исключением 60-70 летних. (таблица 32). Доктора наук больше доцентов интересуются исследовательской работой (71,5%), а у неостепененных преподавателей выражена склонность к преподаванию (75,3%).

Одни преподаватели передают свои знания студентам, другие обогащают свою деятельность новыми формами, методами, т.е. представляют «новаторский тип». Преподавателям было предложено отнести себя к определенному типу. Практически каждый восьмой опрошенный отнес себя к «новаторскому типу» — 13,3%; каждый второй к «смешанному типу» — 48,1%; к «традиционному типу» — 22,9%.

Таблица 32

Возрастные различия в предпочитаемых видах деятельности доцентов

Виды деятельности в университете	Способы измерения	Возраст (в годах)							Итого
		20-25	26-30	31-40	41-40	51-60	61-70	Более 71	
Фундаментальные исследования	% от вида деятельности	1,1	5,3	43,2	30,5	14,7	2,1	3,2	100,0
	% от возрастной категории	25,0	31,3	55,4	42,6	48,3	11,8	60,0	44,6
	% от общего	0,5	2,3	19,2	13,6	6,6	0,9	1,4	44,6
Прикладные исследования	% от вида деятельности	2,5	8,8	31,3	30,0	16,3	10,0	1,3	100,0
	% от возрастной категории	50,0	43,8	33,8	35,3	44,8	47,1	20,0	37,6
	% от общего	0,9	3,3	11,7	11,3	6,1	3,8	0,5	37,6
Внедренческая деятельность	% от вида деятельности	16,7	0,0	33,3	33,3	0,0	16,7	0,0	100,0
	% от возрастной категории	25,0	0,0	2,7	2,9	0,0	5,9	0,0	2,8
	% от общего	0,5	0,0	0,9	0,9	0,0	0,5	0,0	2,8
Преподавательская деятельность	% от вида деятельности	0,8	6,1	26,7	35,9	16,8	9,9	3,8	100,0
	% от возрастной категории	25,0	50,0	47,3	69,1	75,9	76,5	100,0	61,5

	% от общего	0,5	3,8	16,4	22,1	10,3	6,1	2,3	61,5
Организа- ционно- управлен- ческая деятель- ность	% от вида деятельности	4,5	4,5	36,4	31,8	13,6	9,1	0,0	100,0
	% от возрастной категории	25,0	6,3	10,8	10,3	10,3	11,8	0,0	10,3
	% от общего	0,5	0,5	3,8	3,3	1,4	0,9	0,0	10,3
Учебно- методи- ческая деятель- ность	% от вида деятельности	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	% от возрастной категории	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	0,5
	% от общего	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5

Таблица 33

Основные источники информации при подготовке доцентов к занятиям

Бузы	Способы измерения	Источники информации при подготовке к занятиям									
		Книги	Учеб- ные посо- бия	Журна- лы	Газе- ты	Интер- нет	Личный практи- ческий опыт	Лекции коллег	Корпо- ративные связи с колле- гами	Нагляд- ный мате- риал	Свои лек- ции
СГУ	% от доцентов вуза	92,1	68,3	58,3	17,3	51,8	54,0	17,3	17,3	1,4	1,4
	% от общего	34,2	25,4	21,7	6,4	19,3	20,1	6,4	6,4	0,5	0,5
СГТУ	% от доцентов вуза	78,7	72,3	68,1	19,1	36,2	66,0	6,4	17,0	0,0	0,0
	% от общего	37,0	34,0	32,0	9,0	17,0	31,0	3,0	8,0	0,0	0,0
СГАУ	% от доцентов вуза	90,9	86,4	40,9	27,3	50,0	45,5	13,6	9,1	0,0	0,0
	% от общего	23,8	22,6	10,7	7,1	13,1	11,9	3,6	2,4	0,0	0,0
СГЭУ	% от доцентов вуза	100,0	20,0	0,0	0,0	20,0	80,0	20,0	20,0	0,0	0,0
	% от общего	19,2	3,8	0,0	0,0	3,8	15,4	3,8	3,8	0,0	0,0
% в среднем по выборке		24	19,1	13,3	4,9	12,8	13,8	6,3	4,9	0,4	0,5

Анализ показывает, что самым распространенным традиционным источником информации для каждого четвертого преподавателя при подготовке к лекциями выступает книга, для каждого пятого – учебные пособия, для 13,3 % - журналы. И это в условиях, когда фонд научной

библиотеки СГУ удовлетворяет потребности преподавателей лишь на 60% (таблица 34). На третьем месте по значимости выступает личный опыт, затем – журналы. Интернет – лишь на пятом месте по использованию при подготовке преподавателями лекционных материалов, только 12,8% преподавателей пользуются Интернетом при подготовке к занятиям. Как показывает таблица 29 и график 8, большинство доцентов СГУ (92% опрошенных) пользуются уже устоявшимися знаниями, отраженными в книгах, в учебных пособиях (68%), в то время, как в среднем книги использует лишь каждый третий, а учебными пособиями – каждый четвертый преподаватель. Только каждый второй пользуется журналами, Интернетом, личным опытом. В других вузах эта доля еще ниже.

Таблица 34

Степень удовлетворенности доцентами СГУ фондами научно библиотеки, % к опрошенным доцентам

Степень удовлетворенности	%
В НБ я могу найти все интересующие меня материалы, включая новинки	11,2
В НБ я могу найти практически весь интересующий меня материал	22,9
Фонд НБ не пополняется нужной для меня литературой	59,8
Отсутствуют многие зарубежные издания	1,1
После 90х литература не поступает	5,0
Итого	100

Таблица 35

Виды используемых доцентами в преподавании средств наглядности

Средства наглядности	Способ измерения	Применится ли...		
		Да	Нет	Итого
Телевизор, видеомагнитофон	% данного вида наглядности	25,0	75,0	100,0
	% от доцентов	30,0	36,0	34,3
Раздаточный материал	% данного вида наглядности	54,5	45,5	100,0
	% от доцентов	60,0	20,0	31,4
Коллекции материалов	% данного вида наглядности	0,0	100,0	100,0
	% от доцентов	0,0	8,0	5,7
Приборы, опыты	% данного вида наглядности	0,0	100,0	100,0
	% от доцентов	0,0	12,0	8,6
Никакие	% данного вида наглядности	14,3	85,7	100,0
	% от доцентов	10,0	24,0	20,0
Итого	% данного вида наглядности	28,6	71,4	100,0
	% от доцентов	100,0	100,0	100,0



Опрос показал, что доценты СГУ чаще используют в преподавании телевизором, видеомagneтофоном как средством наглядности - каждый третий, в то время как с средним этим пользуется лишь каждый четвертый (таблица 34). Однако когда потребовалось уточнить частоту реального использования этих средств – никто не смог реально указать когда и как часто ими пользовался на занятиях (таблица 35). Аналогичная ситуация и с приборами, опытами и коллекциями. Лишь компьютер и Интернет нашли относительное подтверждение.

Таблица 36

Частота использования доцентами дополнительного наглядного материала на занятиях со студентами, % к опрошенным доцентам

Частота использования	Виды используемых средств наглядности			
	Плакаты, схемы	Слайды	Компьютер	Интернет
Более чем на половине всех занятий	56,5	16,2	16,8	10,6
Не чаще 1-2 раз в семестр	26,1	19,7	28,2	20,6
Практически никогда не пользуюсь	17,4	64,1	55,0	68,8
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 37

Наглядные средства, используемые доцентами различных университетов г. Саратова при работе со студентами, % к опрошенным доцентам вузов

Наглядный материал	Более чем на половине всех занятий	Не чаще 1-2 раз в семестр	Практически никогда не пользуюсь	Всего
СГУ				
Плакаты, схемы	46,35762	28,47682	25,16556	100
Слайды	15,22634	21,39918	63,37449	100
Компьютер	21,90083	28,92562	49,17355	100
Интернет	12,5	21,98276	65,51724	100
СГТУ				
Плакаты, схемы	66,26506	25,3012	8,433735	100
Слайды	9,259259	20,37037	70,37037	100
Компьютер	20,33898	27,11864	52,54237	100
Интернет	16,36364	21,81818	61,81818	100
СГАУ				
Плакаты, схемы	19,5122	37,80488	42,68293	100
Слайды	1,265823	15,18987	83,5443	100
Компьютер	6,329114	10,12658	83,5443	100
Интернет	3,797468	2,531646	93,67089	100
СГЭУ				
Плакаты, схемы	78,26087	21,73913		100
Слайды	4,545455	45,45455	50	100
Компьютер	13,63636	72,72727	13,63636	100
Интернет		59,09091	40,90909	100

Большинство (60%) доцентов указало на использование в ходе занятий раздаточного материала. Каждый второй применяет плакаты и схемы примерно на половине занятий. 14% преподавателей активно используют доску. Однако другими средствами наглядности (слайды, компьютер, Интернет) большинство преподавателей (64%) не пользуются на занятиях никогда. Лишь примерно каждый пятый доцент прибегает к средствам наглядности 1-2 раза в семестр. Характерно, что каждый третий преподаватель университета не смог дать вразумительного ответа на вопрос о применении средств наглядности на занятиях со студентами.

Большинство доцентов, как видно из таблицы 38, позитивно оценивают роль компьютеризации своей деятельности. Только 7,5 % считают, что без него можно и должно обходиться. Но реальная интенсивность пользования им гораздо ниже. Почти каждый пятый доцент пользуется им 1-2 раза в неделю и реже (таблица 39).

Таблица 38

Значимость компьютера для работы доцентов СГУ

	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	Итого
Встречаемость	124	73	14	2	213
% в Доцент	58,2	34,3	6,6	0,9	100

Таблица 39

Частота использования компьютера доцентами СГУ

	Каждый день	3-5 раз в неделю	1-2 раза в неделю	Реже 1 раза в неделю	Итого
Встречаемость	105	58	29	9	201
% в Доцент	52,2	28,9	14,4	4,5	100

Причины этого раскрывает тот факт, что только половина доцентов СГУ имеют домашний компьютер (таблица 40). Большинство пользуются компьютером на рабочем месте или на кафедре.

Таблица 40

**Место использования компьютера доцентами СГУ,
% к опрошенным доцентам**

Место использования компьютера	%
Дома	53,1
На рабочем месте	39,9
На кафедре	37,6
В другом подразделении СГУ	2,4
У друзей	0,5

Следует отметить возрождение интереса в классическом университете к подготовке профессиональных педагогов. Сопоставление различных вариантов университетского педагогического образования и педагогического образования в системе соответствующих вузов показывает, что различие этих типов подготовки определяется не только разным соотношением образовательной и профессиональной составляющих, но и разной направленностью. Университетская педагогическая подготовка в большей степени основывается на формировании специалиста через логику самой науки, в педагогических вузах акцент смещен на формирование специалиста через изучение способов восприятия данной науки.

Университетская педагогическая подготовка хотя и не дает столь обширных (по сравнению с педагогическими вузами) навыков классного

руководства и дидактической проработки материала, но зато обеспечивает своих выпускников несравненно более глубокими знаниями по предмету, возможностями творчески-исследовательского отношения к работе учителя, менее авторитетным коммуникативным потенциалом, преимуществом в постановке кружковой работы, ведении факультативных курсов.

Эти две разные модели формируют разные типы учителей, их деятельность обращена к разным граням личности учащегося, и, судя по результатам социологических опросов, школам нужны учителя как одного, так и другого типа. Можно предположить, что при интеграции университетской и собственно педагогической систем образования возможно достижение качественно новых результатов в подготовке педагогов при использовании традиционных систем как взаимодополняющих.

Большинство преподавателей удовлетворены организацией учебного процесса в университете хотя треть - считает ее не очень рациональной, 4% - очень плохой (график 9). При этом уровень критичности по данному вопросу среди доцентов немного выше, чем в среднем среди сотрудников университета. Среди наиболее часто встречающихся трудностей организационного и иного характера, доценты чаще всего сталкиваются с дефицитом аудиторий, недостаточным оборудованием, неудобным расписанием, неблагоустроенными, плохо отапливаемыми и освещаемыми помещениями для занятий (таблица 41).

Таблица 41

Оценка сотрудниками университета организации учебного процесса в вузе

Организация учебного процесса в университете	Частота	Процент	Валидный процент
Хорошо	187	31,4	38,1
Нормально	118	19,8	24,0
Удовлетворительно	139	23,3	28,3
Очень плохо	10	1,7	2,0
Слабая материально-техническая база	4	,7	,8
По-разному (спонтанно)	5	,8	1,0
плохо организовано	28	4,7	5,7
Итого	491	82,4	100,0
Нет ответа	72	12,1	
Затрудняюсь ответить	32	5,4	
Системные пропущенные	1	,2	
Итого	105	17,6	
	596	100,0	

График 9

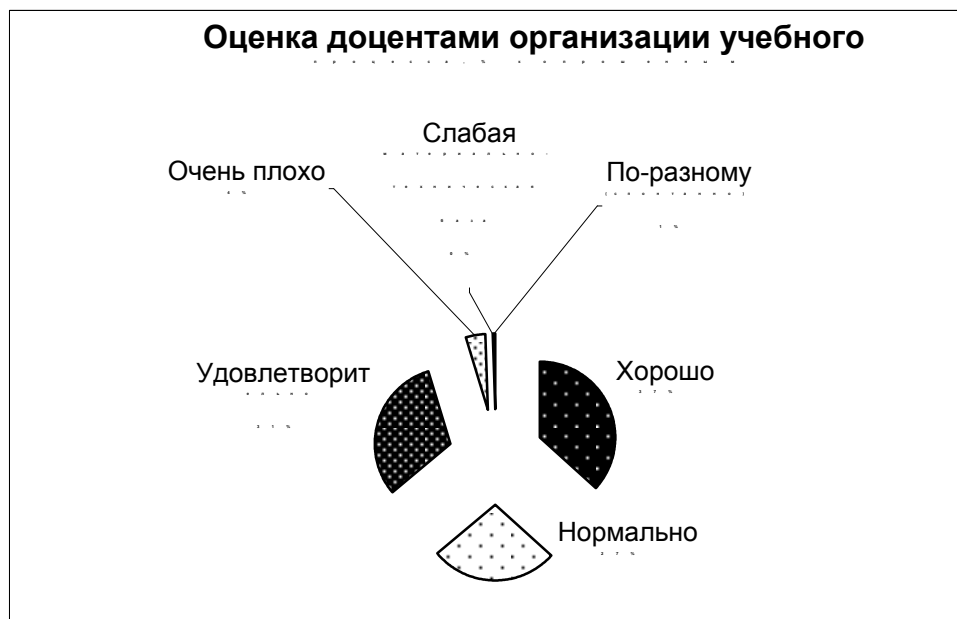


Таблица 42

Проблемы, снижающие эффективность преподавательской деятельности доцентов СГУ

Проблемы	% от опрошенных доцентов	% от общего по СГУ	% от общего по вузам
Отсутствие свободных аудиторий	39,9	14,6	22,6
Недостаточное оборудование	38,5	14,0	25,6
Неудобное расписание	36,2	13,2	19,7
Плохая организация работы деканатов	9,4	3,4	6,2
Грязь в аудиториях	1,4	0,5	0,4
Освещение	1,9	0,7	0,8
Низкий уровень подготовки студентов	0,9	0,3	0,8
Отсутствие гардероба	0,9	0,3	0,3

Таблица 43

Удовлетворенность доцентов университетов организацией учебного процесса, % к опрошенным по вузам

Вариант оценки	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Хорошо	30,7	33,8	62,9	73,1
Нормально	25,2	35,1	14,3	7,7
Удовлетворительно	33,0	25,7	15,7	7,7
Очень плохо	9,1	5,4	5,7	3,8
Слабая материально-техническая база	0,3	0,0	1,4	7,7
По-разному (спонтанно)	1,6	0,0	0,0	0,0
Итого	100	100	100	100

Таблица 43 показывает рейтинг оценок организации учебного процесса различных университетов, из которого видно, выше всего доценты оценивают данный процесс в СГЭУ, ниже всего – в СГУ. И здесь же (хотя и в небольшой степени) выявилась ситуативность организации учебного процесса. Это вызвало необходимость анализа проблем в данном процессе (таблица 44).

Таблица 44

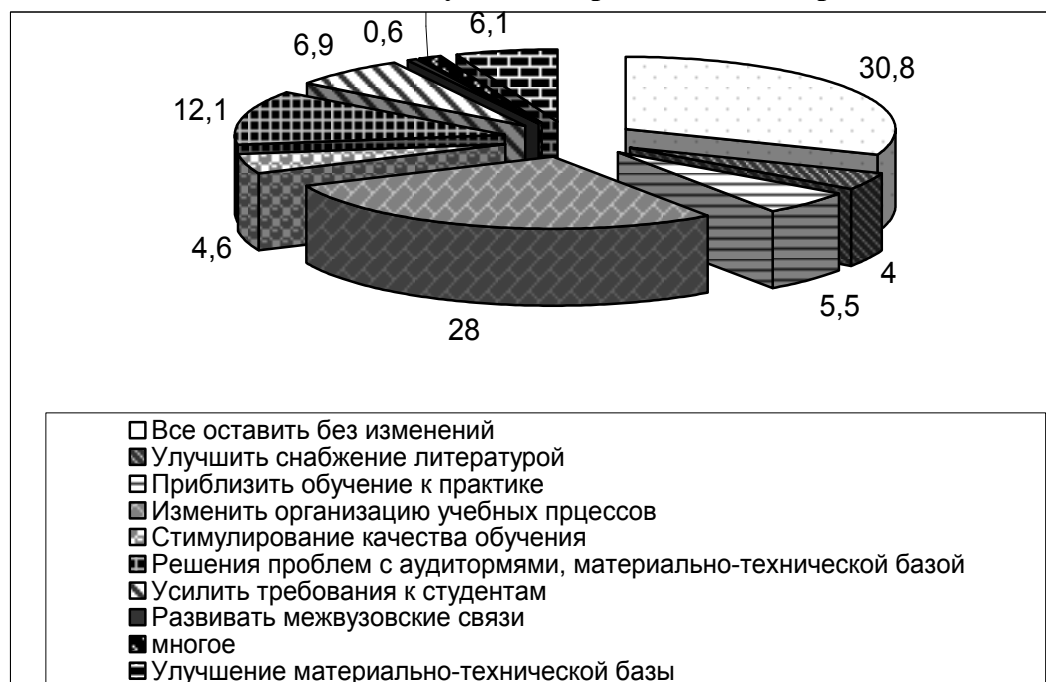
Наиболее частые трудности организационного характера учебного процесса, % по вузам

Трудности и проблемы организации учебного процесса	Университеты			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Отсутствие свободных аудиторий	40,6	31,0	14,3	30,8
Недостаточное оборудование	46,3	42,0	19,1	3,9
Неудобное расписание	30,2	40,0	22,6	26,9
Плохая организация работы деканатов	8,6	7,0	15,5	11,5
Не отапливаемые аудитории	41,7	35,0	23,8	11,5
Грязь в аудиториях	0,8	1,0		
Освещение	1,3	1,0		
Низкий уровень подготовки студентов	1,3	1,0	1,2	
Отсутствие гардероба	0,5	1,0		

Об отсутствии свободных аудиторий чаще всех упоминают преподаватели СГУ, здесь же самый высокий процент упоминаний о недостаточности оборудования, не отапливаемых и грязных аудиториях, о проблеме неудобства расписания чаще всего говорят преподаватели СГТУ. В аграрном университете чаще других Вузов недовольны плохой организацией работы деканатов.

График 10

Желаемые изменения в учебном процессе, % к опрошенным



Вместе с тем, доценты – одна из консервативных составляющих преподавательского корпуса. Они пессимистичны, и считают, что все изменения – лишь к худшему. Поэтому каждый третий доцент склонен «ничего не менять» (график 10). Чуть меньше - желающих изменить организацию учебного процесса.

Преподавание в вузах предполагает творчество, однако, как показал опрос, зачастую преподаватели выполняют свои обязанности добросовестно, но без новаций, что ведет к снижению качества работы вуза в целом. Опрос показал, что 73,8% преподавателей считают, что они добросовестно выполняют свою работу. Почти половина (49%) работают творчески, с интересом и полной отдачей. Настораживает то, что 26,2% преподавателей отмечают, что выполняют свою работу ниже своих способностей.

Таблица 45

Структура временных затрат доцентов СГУ, % от опрошенных доцентов

Количество времени за неделю	Время, затрачиваемое в неделю на...					
	Ауди-торные занятия	Консультации студентов	Подготовку к занятиям	Занятия в библиотеке	Собственно научную деятельность	Посещение интернета
0 часов	1,0	2,5	1,9	14,8	4,9	20,3
1-5 часов	8,2	48,7	35,4	46,4	27,1	39,6
6-10 часов	27,9	29,6	32,0	21,9	30,5	23,1
11-15 часов	27,4	12,6	16,0	9,2	14,3	6,6
16-20 часов	19,7	2,5	6,8	4,6	8,9	6,0
21-25 часов	9,6	3,0	4,4	1,5	6,9	2,7
Более 26 часов	6,3	1,0	3,4	1,5	7,4	1,6
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% от общего	38,4	38,2	38,6	37,6	38,3	35,5

В условиях жесткого экономического кризиса и необходимости экономного и эффективного использования скромных ресурсов возможно пойти по пути интенсификации труда преподавателей и других сотрудников, отказавшись от низкого расчетного коэффициента увеличить заработную плату профессорско-преподавательского состава с одновременным повышением их учебной нагрузки.

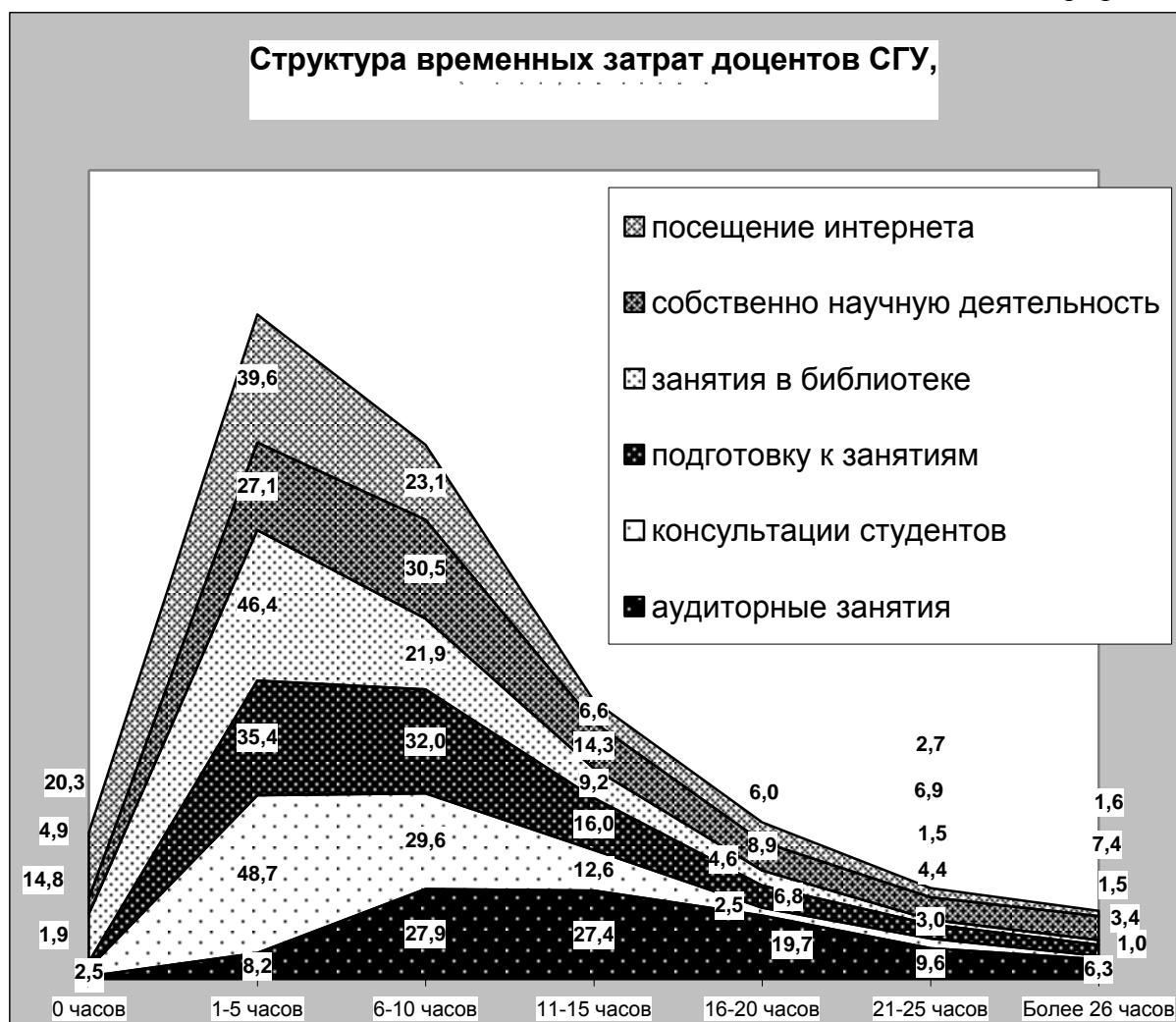
В федеральном стандарте можно было бы отказаться и от строго нормирования обязательных аудиторных часов на уровне 27 часов в неделю. Использование современных информационных технологий, достаточно высокий уровень компьютеризации, обеспеченности учебно-методическими материалами позволяют пойти на существенное сокращение обязательной недельной аудиторной нагрузки. Решение этого вопроса надо передать ученым советам университетских факультетов, и устанавливать этот предел в зависимости от степени компьютеризации, обеспеченности учебной литературой и других факторов без снижения

качества подготовки. По многим специальностям это может быть 16-20 часов в неделю.

Доцент СГУ чаще всего предпочитает научной работой заниматься в индивидуальном порядке. Так отметили 57% опрошенных, однако не против работы в творческом коллективе. Таблица 45 и график 11 приложения показывают структуру и соотношение временных затрат преподавателей на различные виды научной и педагогической деятельности в течение недели.

Обращает на себя внимание значительная доля времени, затрачиваемая на аудиторские занятия и консультации студентов, которая намного превышает оплачиваемые часы. На собственно научную деятельность у большинства преподавателей тратится не более 10 часов в неделю, на самообразование (через библиотеку и Интернет – в основном по пять часов в неделю, что явно недостаточно для постоянного поддержания профессионально-квалификационной формы, разработки инновационных форм деятельности.

График 11



Большинство опрошенных доцентов, как следует из таблицы 46, оценили свою научную деятельность на достаточно высоком уровне (4 балла). Однако каждый пятый оценил ее на 3 балла и только 18% оценили свой вклад в науку на 5 баллов. Вероятно это те преподаватели, которые тратят на данный вид деятельности больше 16 часов в неделю. При чем одним из факторов, способствующих ей (научной деятельности) является личная заинтересованность доцентов. Интересно, что она на 2 % выше, чем средняя заинтересованность преподавателей.

Таблица 46

Самооценка доцентами своей научной деятельности

Оценка научной деятельности	Оценка своей деятельности в баллах					Итого
	1	2	3	4	5	
Встречаемость	1	8	44	117	38	208
% к опрошенным доцентам	0,48	3,9	21,2	56,25	18,3	100

Таблица 47

Условия, способствующие научной деятельности доцентов

Условия, способствующие научной деятельности	Встречаемость	% к опрошенным доцентам
Профессиональный интерес	39	29,1
Достаточное материально-техническое оснащение	27	20,2
Административная поддержка	7	5,2
Личная заинтересованность	59	44,0
Зарубежные связи	0	0
Таких факторов нет	2	1,5
Итого	134	100

О личной заинтересованности этой категории преподавателей свидетельствуют и их высказывания, которыми доценты характеризовали мотивацию своего труда - «студентов жалко - если все уйдут, кто их учить будет...»; «мне это нравится, у меня это получается, я это люблю»; «нравится демократичная и творческая атмосфера на кафедре, которую весьма трудно обнаружить в иных структурах»; «я стараюсь качественно выполнять свою работу и надеюсь, что мое доцентство все же противодействует процессу девальвации высшего образования» и пр.

РАЗДЕЛ 4. КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ НАУЧНО - ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Важное достижение XXI века в сфере образования заключается в более глубоком осмыслении новой роли образования, его миссии в обеспечении устойчивого социально-экономического развития, повышения уровня и качества жизни людей, совершенствования их демократических, правовых, культурных и этических институтов, обеспечивающих мир, согласие и справедливость между народами, населяющими нашу планету¹⁵. Все эти задачи невозможно решить вне информационных технологий и компьютеризации учебного и научного процессов, особенно в высших учебных заведениях., с чем согласны большинство опрошенных респондентов. Вторичный анализ результатов аналогичных исследований в других регионах подтверждает выявленные тенденции¹⁶. Сегодня даже гуманитарные отрасли науки не могут развиваться успешно, если творческие коллективы не оснащены компьютерной и множительной техникой. Анализ значимости компьютерного оснащения, время, и место его наиболее частого использования представлен таблицами 48- 49.

Таблица 48

Значимость компьютера для работы доцента

	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	Итого
Встречаемость	124	73	14	2	213
% к опрошенным доцентам	58,2	34,3	6,6	0,9	100

Необходимость компьютера, а также его реальное использование в научных и педагогических целях, что не удивительно, признали преподаватели всех Вузов (таблицы 49-51). Однако в реальности в научных целях используют компьютер в среднем по выборке - лишь 88,6%

¹⁵ Галаган А. И. Сравнительный анализ демографических условий развития образования в России и зарубежных странах // Социально-гуманитарные знания. 2000. №4. С. 212.

¹⁶ Подробнее см.: Шереги Ф.Э., Дмитриев Н.М., Арефьев А.Л. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов (социологический анализ). М., Центр социального прогнозирования. 2002. 552 с.; Бруннер Х.Х. Глобализация, образование и революция в технологии // "Перспективы". 2001. N3, с.14.

опрошенных, причем – в СГУ и в СГЭУ – уровень использования выше, чем в среднем по выборке, а в СГТУ и СГАУ – ниже (таблица 50).

Таблица 49

Необходимость компьютера для работы, % к опрошенным по вузам

Оценка значимости коапьютера	Университеты			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Да, сегодня без него невозможны научные исследования	64,6	45,0	54,8	24,0
Да, он помогает в работе	30,6	46,0	40,5	60,0
Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	4,02	8,0	4,8	8,0
Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	0,8	1,0		8,0
Итого	100	100	100	100

Таблица 50

Реальное использование сотрудниками университетов компьютера в научных и педагогических целях, % к опрошенным по вузам

Использование компьютера	Университеты			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Да	90,4	85,0	85,5	92,3
Нет	9,6	15,0	14,45783	7,7
Итого	100	100	100	100

Таблица 51

Частота использования компьютера, % к опрошенным по вузам

Частота использования компьютера	Университеты			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Каждый день	59,2	41,5	58,5	7,7
3-5 раз в неделю	27,3	38,3	31,7	50
1-2 раза в неделю	9,3	15,0	7,3	30,8
Реже 1 раза в неделю	4,2	4,3	2,4	11,5
Итого	100	100	100	100

При этом компьютер используется в разной степени. Постоянно – чуть более половины сотрудников. Преподаватели экономического университета чаще всего используют компьютер в научных и педагогических целях 3-5 раз в неделю. Опрошенные других университетов, упомянутых в исследовании, чаще всего используют компьютер каждый день (таблица 51). При чем, чаще всего используется компьютер дома и на рабочем месте. 89% сотрудников используют компьютер в научных, но не педагогических целях. Таким образом, наблюдается некоторый разрыв между осознанием неизбежности и

необходимости использования инновационных технологий и реальной практикой.

Анализ показывает, что Интернет – лишь на пятом месте по использованию при подготовке преподавателями лекционных материалов, только 12,8% преподавателей пользуются Интернетом при подготовке к занятиям. Видимо с этим связана невысокая интенсивность пользования сотрудниками Интернетом. Каждый пятый сотрудник университета – не пользуется Интернетом вообще. Таблица 51 показывает, что значительная часть (почти 40%) преподавателей и сотрудников университета проводят в Интернете от одного до пяти часов в неделю. Почти столько же сотрудников проводят в Интернете от 6 до 10 часов. Лишь около 6 % сотрудников тратят на Интернет более 21 часа в неделю.

Таблица 52

Время работы сотрудников университета в интернете за неделю			
	Частота	Процент	Валидный процент
0 часов	105	17,6	20,2
1-5 часов	196	32,9	37,8
6-10 часов	107	18,0	20,6
11-15 часов	52	8,7	10,0
16-20 часов	29	4,9	5,6
21-25 часов	19	3,2	3,7
Более 26 часов	11	1,8	2,1
Итого	519	87,1	100,0
Нет ответа	71	11,9	
Затрудняюсь ответить	6	1,0	
Итого	77	12,9	
	596	100,0	

Обращает на себя внимание тот факт, что на собственно научную деятельность у большинства преподавателей тратится не более 10 часов в неделю, на самообразование (через библиотеку и Интернет – в основном по пять часов в неделю, что явно недостаточно для постоянного поддержания профессионально-квалификационной формы, разработки инновационных форм деятельности. Поэтому не удивительно, что 88% преподавателей и научных сотрудников не имеют публикаций, размещенных в Интернете.

Причины этого раскрывает тот факт, что только половина сотрудников СГУ имеют домашний компьютер. В других университетах доля сотрудников, имеющих компьютеры дома еще ниже. 31% преподавателей пользуются компьютером – на своем рабочем месте. Примерно треть преподавателей (27%) имеет доступ к компьютеру на кафедре. В СГЭУ оказалась самая значительная доля сотрудников, работающих на кафедральных компьютерах.

Анализ показал, что техническая оснащенность компьютерами преподавателей на порядок ниже, чем средние показатели «компьютеризации» сотрудников СГУ. Примерно 30% преподавателей вынуждены прибегать к его помощи лишь от случая к случаю в различных местах, что не может не сказаться на эффективности их деятельности.

Таблица 53

**Место пользования сотрудниками университетов компьютером,
% к опрошенным по вузам**

Место пользования компьютером	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Дома	55,0	48,0	53,6	11,5
На рабочем месте	41,3	30,0	59,5	23,1
На кафедре	36,1	39,0	22,6	73,1
В другом подразделении	3,7	2,0	10,7	0,0
У друзей	1,1	2,0	0,0	0,0

Таблица 54

**Влияние дохода сотрудников на частоту пользования компьютером,
% по группам доходов**

Размер дохода на 1 члена семьи	Частота пользования компьютером				Итого
	Каждый день	3-5 раз в неделю	1-2 раза в неделю	Реже 1 раза в неделю	
До 500 рублей	50,0	10,0	10,0	30,0	100
501-1000 рублей	64,4	28,9	4,4	2,2	100
1001-1500 рублей	53,7	30,5	8,5	7,3	100
1501-2000 рублей	46,3	37,4	10,6	5,7	100
2001-2500 рублей	51,7	33,9	11,9	2,5	100
2501-3000 рублей	53,7	22,4	20,9	3,0	100
Более 3001 рубля	54,8	31,5	11,0	2,7	100
Итого по выборке	52,5	31,5	11,4	4,6	100

Таблица 55

Место пользования компьютером

Дома	Встречаемость	113
	% к опрошенным доцентам	53,1
На рабочем месте	Встречаемость	85
	% к опрошенным доцентам	39,9
На кафедре	Встречаемость	80
	% к опрошенным доцентам	37,6
В другом подразделении университета	Встречаемость	5
	% к опрошенным доцентам	2,4
У друзей	Встречаемость	1
	% к опрошенным доцентам	0,5

Большинство опрошенных пользуются компьютером ежедневно (54%), каждый третий – 3-5 раз в неделю. Таблица 54 показывает, что чем ниже уровень доходов, тем чаще сотрудники пользуются компьютером. Это можно объяснить, видимо, тем, что это либо лица, занятые внесением документов в компьютер (секретари, делопроизводители и пр.), либо молодые, мало оплачиваемые ученые (в силу отсутствия степени, звания), для которых компьютер выступает как наиболее дешевый и оперативный инструмент научного поиска.

Таблица 56 показывает, связь между уровнем дохода и местом работы на компьютере. Чем выше уровень дохода, тем чаще используется домашний компьютер. Хотя возможна и обратная связь, когда наличие дома компьютера позволяет иметь дополнительные заработки.

Таблица 56

**Влияние дохода на место работы на компьютере,
% по категориям дохода сотрудников СГУ**

Размер дохода на 1 члена семьи	Основное место работы на компьютере				
	Дома	На рабочем месте	На кафедре	В другом подразделении СГУ	У друзей
До 500 рублей	50	40	40	0	10
501-1000 рублей	45,8	35,4	37,5	4,2	0,0
1001-1500 рублей	42,9	39,3	42,9	3,6	2,4
1501-2000 рублей	51,2	40,2	38,6	3,1	1,6
2001-2500 рублей	54,8	43,5	35,5	6,5	0,0
2501-3000 рублей	52,2	40,6	39,1	4,3	1,4
Более 3001 рубля	57,0	43,0	30,4	2,5	0,0
Итого по выборке	51,2	40,9	37,3	4,1	1,1

Таблица 57

Влияние уровня дохода сотрудников СГУ на отношение к компьютеризации своей деятельности, % по доходным категориям опрошенных

Размер ежемесячного дохода на 1 члена семьи	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
До 500 рублей	90,0	10,0			100
501-1000 рублей	70,2	27,7	2,1		100
1001-1500 рублей	59,5	36,9	2,4	1,2	100
1501-2000 рублей	52,8	39,4	7,1	0,8	100
2001-2500 рублей	49,2	46,8	4,0		100
2501-3000 рублей	65,2	30,4	2,9	1,4	100
Более 3001 рубля	59,0	26,9	10,3	3,8	100
Итого	57,7	36,2	5,0	1,1	100

Вместе с тем, как показывают таблицы 54, 56, 57, 58 уровень дохода неоднозначно влияет на отношение сотрудников университета к компьютеризации. Можно предположить, что структурирование доходов преподавателей и отношения к компьютерной информации осуществляется по разным основаниям и в разных направлениях.

Таблица 58

Влияние уровня дохода докторов и кандидатов наук университета на отношение к компьютеризации своей научной деятельности

Размер дохода на 1 члена семьи	Ученая степень	Способы измерения % от кандидатов наук	Необходимость компьютера для работы кандидатов и докторов наук				Итого
			Да, без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
			100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
До 500 рублей	Кандидат наук	% по категории отношения к компьютеру	33,3	0,0	0,0	0,0	30,0
		% от общего	30,0	0,0	0,0	0,0	30,0
501-1000 рублей	Кандидат наук	% от кандидатов наук	72,7	27,3	0,0	0,0	100,0
		% по категории отношения к компьютеру	24,2	23,1	0,0	0,0	23,4
		% от общего	17,0	6,4	0,0	0,0	23,4
	Доктор наук	% от докторов наук	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
		% по категории отношения к компьютеру	0,0	7,7	0,0	0,0	2,1
		% от общего	0,0	2,1	0,0	0,0	2,1
1001-1500 рублей	Кандидат наук	% от кандидатов наук	68,2	27,3	0,0	4,5	100,0
		% по категории отношения к компьютеру	30,0	20,0	0,0	100,0	26,5
		% от общего	18,1	7,2	0,0	1,2	26,5
	Доктор наук	% от докторов наук	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
		% по категории отношения к компьютеру	2,0	0,0	0,0	0,0	1,2
		% от общего	1,2	0,0	0,0	0,0	1,2
1501-2000 рублей	Кандидат наук	% от кандидатов наук	48,3	43,3	6,7	1,7	100,0
		% по категории отношения к компьютеру	43,3	52,0	44,4	100,0	47,2

2001-2500 рублей		% от общего	22,8	20,5	3,1	0,8	47,2	
	Доктор наук	% от докторов наук	72,7	18,2	9,1	0,0	100,0	
		% по категории отношения к компьютеру	11,9	4,0	11,1	0,0	8,7	
		% от общего	6,3	1,6	0,8	0,0	8,7	
	Кандидат наук	% от кандидатов наук	50,9	40,0	9,1	0,0	100,0	
		% по категории отношения к компьютеру	45,9	37,9	100,0	0,0	44,4	
		% от общего	22,6	17,7	4,0	0,0	44,4	
	Доктор наук	% от докторов наук	60,0	40,0	0,0	0,0	100,0	
		% по категории отношения к компьютеру	9,8	6,9	0,0	0,0	8,1	
		% от общего	4,8	3,2	0,0	0,0	8,1	
	2501-3000 рублей	Кандидат наук	% от кандидатов наук	67,6	24,3	5,4	2,7	100,0
			% по категории отношения к компьютеру	55,6	42,9	100,0	100,0	53,6
% от общего			36,2	13,0	2,9	1,4	53,6	
Доктор наук		% от докторов наук	72,7	27,3	0,0	0,0	100,0	
		% по категории отношения к компьютеру	17,8	14,3	0,0	0,0	15,9	
		% от общего	11,6	4,3	0,0	0,0	15,9	
Более 3001 рубля		% от кандидатов наук	55,6	27,8	11,1	5,6	100,0	
		% по категории отношения к компьютеру	43,5	47,6	50,0	66,7	46,2	
		% от общего	25,6	12,8	5,1	2,6	46,2	
Итого		% от кандидатов наук	59,0	26,9	10,3	3,8	100,0	
		% по категории отношения к компьютеру	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
		% от общего	59,0	26,9	10,3	3,8	100,0	

Таблицы 59-72 показывают, что отношение к компьютеризации и реальное пользование компьютерами во многом определяется характером деятельности сотрудника СГУ, его статусными характеристиками. Чем выше статус сотрудника, тем ниже он оценивает возможности компьютеризации и реже ими пользуется. Самыми интенсивными пользователями выказали себя секретари и методисты университета.

Таблица 59

Отношение аспирантов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	72,0	28,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	54,2	41,6	4,2	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	50,0	0,0	50,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 60

Отношение ассистентов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	78,8	21,2	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	42,9	57,1	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	20,0	80,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	25,0	50,0	25,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 61

Отношение старших преподавателей к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным по категориям

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	71,0	29,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	58,3	29,2	8,3	4,2	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	25,0	75,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 62

Отношение доцентов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	83,8	16,2	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	39,7	50,0	6,9	3,4	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	24,1	65,5	10,3	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	44,4	44,4	11,1	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 63

Отношение профессоров с докторской степенью к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	76,2	23,8	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	37,5	31,3	31,3	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	42,9	57,1	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	50,0	0,0	50,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 64

Отношение профессоров без докторской степени к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	60,0	40,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	20,0	70,0	0,0	10,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 65

Отношение руководителей подразделения к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	92,3	7,7	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	55,6	44,4	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 66

Отношение деканов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 67

Отношение ведущих специалистов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	88,9	11,1	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 68

Отношение младших специалистов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	37,5	62,5	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	0,0				
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0
Реже 1 раза в неделю	33,3	33,3	33,3	0,0	100,0
В среднем по выборке	41,7	41,7	16,7	0,0	100,0

Таблица 69

Отношение лаборантов к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	55,6	44,4	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
3-5 раз в неделю	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	43,5	47,6	6,5	2,4	100,0
1-2 раза в неделю	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0

Таблица 70

Отношение ведущих методистов СГУ к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности, % к опрошенным данной категории

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0

Анализ показал, что и сегодня треть преподавателей все еще не имеет доступа к сети Интернет, однако здесь ситуация изменяется к лучшему. Так, если в 2000г. доступа к Интернету не имел почти каждый второй преподаватель, то в 2001г. – лишь каждый третий. Почти половина преподавателей по-прежнему не имеет доступа к электронным базам научной информации, и ситуация в этом отношении улучшается слабо. Таким образом, информационные технологии еще только начинают внедряться в преподавательский процесс, хотя именно здесь кроется самый значительный потенциал повышения качества высшего образования. Этому способствует и ситуация, когда каждый пятый-четвертый преподаватель не находит в библиотеке вуза необходимой для научной работы литературы и периодических изданий.

Таблица 71

**Отношение главных научных сотрудников к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности,
% по категории опрошенных**

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	57,1	42,9	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0
1-2 раза в неделю	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	27,4	66,1	6,5	0,0	100,0

Таблица 72

**Отношение секретарей к компьютеру и реальная частота его использования в научной деятельности,
% к опрошенным данной категории**

Частота пользования компьютером	Необходимость компьютера для работы				Итого
	Да, сегодня без него невозможны научные исследования	Да, он помогает в работе	Нет, он не обязателен т.к. без него можно обойтись	Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству	
Каждый день	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
В среднем по выборке	77,6	22,4	0,0	0,0	100,0

По статистическим данным Министерства образования России, динамика состояния книжных фондов по научной литературы в вузовских библиотеках в целом положительная¹⁷. Причина отсутствия в библиотечных фондах нужной для научной работы литературы кроется в особенностях комплектации этих фондов, очевидно, преимущественно за счет бесплатных изданий, выпускаемых на базе самих вузов, в отсутствии достаточных средств для приобретения дорогих по стоимости научных книг, журналов, в том числе переводных и издаваемых за рубежом.

¹⁷ Подробнее см.: Шереги Ф.Э., Дмитриев Н.М., Арефьев А.Л. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов (социологический анализ). М., Центр социального прогнозирования. 2002. 552 с.; Бруннер Х.Х. Глобализация, образование и революция в технологии // "Перспективы". 2001. №3, с.14.

Структура удовлетворенности фондом Саратовской научной университетской библиотеки представлена на следующей таблице 73.

Таблица 73

**Степень удовлетворенности научным фондом библиотеки СГУ,
% по опрошенным сотрудникам вузов**

Удовлетворенность фондом НБ СГУ	Университеты			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
В НБ я могу найти все интересующие меня материалы, включая новинки	11,9	7,3	12,7	24,0
В НБ я могу найти практически весь интересующий меня материал	24,7	29,0	47,3	56,0
Фонд НБ не пополняется нужной для меня литературой	56,1	59,4	36,4	20,0
Отсутствуют многие зарубежные издания	0,9	1,5	0,0	0,0
После 90х литература не поступает	6,2	2,9	3,6	0,0
Не пользуюсь библиотекой вообще	0,3	0,0	0,0	0,0
Итого	100	100	100	100

Анализ показал некоторое разделение мнений в ответах респондентов разных Вузов. Так, в техническом университете и классическом государственном доминирует мнение о недостатке пополнения научной литературы, для преподавателей аграрного университета и экономического не сложно найти интересующий материал. Значимым оказалось то, что очень малая часть, при чем по всем Вузам полностью удовлетворены фондом научной литературы библиотеки. Все эти моменты тормозят раскрытие профессионально-интеллектуального потенциала сотрудников университета.

Исходя из этого можно зафиксировать обострение потребности научно-педагогического коллектива университета в проведении комплексного мониторинга на основе многофакторного анализа с целью исследования и анализа объективных и субъективных информационно-компьютерных потребностей сотрудников с точки зрения принципов адресности, полноты, оперативности, дифференциации, индивидуализации.

На базе этого можно активизировать взаимодействие института повышения квалификации работников образования, методических служб университета для разработки модели региональной образовательной инфраструктуры, обеспечивающей эффективную организацию информационного обеспечения всех категорий специалистов системы университетского и высшего образования региона материалами банка научной, методической, социологической, педагогической информации на основе использования компьютерных информационно-коммуникативных технологий.

РАЗДЕЛ 5. НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СГУ И ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Особенность труда преподавателя вуза состоит и в том, что он должен постоянно заниматься научной работой, успешность которой состоит в получении ученой степени, звания. Таблица 74 показывает, что в основном все преподаватели достаточно высоко (на 4 балла) оценивают данный вид своей деятельности. Однако среди доцентов больше доля тех, кто низко оценил свой вклад в науку (на 1 и 2 балла). Практически каждый пятый сотрудник, низко оценивший свою научную деятельность является доцентом. Профессора почти в 2 раза выше оценили свой вклад в науку.

Таблица 74

Самооценка собственной научной деятельности преподавателей университета

Оценка в баллах*	Способы измерения	Профессор с докторской степенью	Доцент
1	% по данной оценке	0,0	10,0
	% от должностной категории	0,0	0,5
	% от общего	0,0	0,2
2	% по данной оценке	4,9	19,5
	% от должностной категории	4,4	3,8
	% от общего	0,4	1,4
3	% по данной оценке	6,7	32,6
	% от должностной категории	20,0	21,2
	% от общего	1,6	7,9
4	% по данной оценке	8,0	44,8
	% от должностной категории	46,7	56,3
	% от общего	3,8	21,1
5	% по данной оценке	12,1	35,5
	% от должностной категории	28,9	18,3
	% от общего	2,3	6,9
Итого	% по данной оценке	8,1	37,5
	% от должностной категории	100,0	100,0
	% от общего	8,1	37,5

* 1- означает почти полное отсутствие занятий научной деятельностью, 5 - максимально высокая оценка своей научной деятельности

Опрошенные всех университетов большинством оценили уровень научной деятельности, как хороший. Однако, среди тех, кто крайне критично оценивает свой вклад в науку, больше всего сотрудников СГТУ. Но преподаватели этого же вуза доминируют среди тех, кто оценивает свою научную деятельность по максимуму. В отличие от такой полярности

технического университета, преподаватели СГУ более умеренно оценили свой вклад в науку.

Таблица 75

**Самооценка сотрудниками университетов собственной научной деятельности,
% по вузам**

Оценка в баллах*	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
1	1,4	5,1	0,0	0,0
2	6,9	8,1	9,6	4,4
3	24,6	24,5	21,7	30,4
4	48,0	35,7	56,6	47,8
5	19,1	26,5	12,1	17,4
Итого	100	100	100	100

* 1- означает почти полное отсутствие занятий научной деятельностью, 5 - максимально высокая оценка своей научной деятельности

Таблица 76

Время, затрачиваемое преподавателями на различные виды научной и педагогической деятельности, % по каждому виду деятельности

Виды деятельности	Затрачиваемое время (в часах)							Все го
	0	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	Более 26	
СГУ								
аудиторные занятия	8,05	16	26	18	20,4	7,8	4,3	100
консультации студентов	12,4	45	21	11	2,66	4,4	3,6	100
подготовка к занятиям	4,35	35	29	17	5,8	4,1	4,6	100
занятия в библиотеке	16,2	41	22	11	5,01	2,4	1,5	100
собственно научную деятельность	6,67	27	22	14	13	7	11	100
посещение интернета	20,4	33	22	12	7,4	3,6	2,4	100
СГТУ								
аудиторные занятия	2,2	20	34	25	6,59	4,4	7,7	100
консультации студентов	15,7	46	31	4,8		1,2	1,2	100
подготовка к занятиям	5,88	56	25	8,2	2,35	1,2	1,2	100
занятия в библиотеке	16,5	58	20	3,8		1,3		100
собственно научную деятельность	10,8	31	35	13	6,02	3,6		100
посещение интернета	16,7	54	17	6,9		1,4	4,2	100
СГАУ								
аудиторные занятия	1,28	5,1	24	33	12,8	14	9	100
консультации	3,95	53	17	22	3,95			100

студентов								
подготовка к занятиям	2,53	32	37	18	10,1	1,3		100
занятия в библиотеке	12,7	44	32	8,9	1,27		1,3	100
собственно научную деятельность	7,6		19	16	16,5	7,6	13	100
посещение интернета	25,6	20 50	10	2,6	3,85	7,7		100
СГЭУ								
аудиторные занятия		4	32	48	16			100
консультации студентов	20,8	21	50	8,3				100
подготовка к занятиям		8	28	48	12	4		100
занятия в библиотеке		8,3	46	29	12,5	4,2		100
собственно научную деятельность		4,3	13	35	39,1	8,7		100
посещение интернета	16,7	13	46	21	4,17			100

Таблица 77

**Рейтинг привлекательности различных видов деятельности,
% к опрошенным по вузам**

Вид деятельности	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Фундаментальные исследования	41,7	26,0	36,9	26,9
Прикладные исследования	28,3	47,0	33,3	38,5
Внедренческая деятельность	4,01	9,0	2,4	11,5
Преподавательская деятельность	57,8	57,0	70,2	42,3
Организационно-управленческая деятельность	13,9	16,0	14,3	7,7
Учебно-методическая деятельность	0,27	1,0	0,0	0,0

Как показал опрос, для опрошенных всех наиболее привлекательной является преподавательская деятельность, особенно в СГАУ. Однако, как показал сравнительный анализ, фундаментальные исследования в большей степени интересуют преподавателей СГУ. Действительно, в настоящее время решение важнейших технических технологических и социальных проблем происходит, как правило, на стыке наук на основе глубоких фундаментальных исследований. По мнению экспертной группы Евразийской ассоциации университетов¹⁸ важнейшими признаками классического университета являются, в частности, такие, как высокий уровень подготовки специалистов, возможность получения студентами

¹⁸ Концептуальные вопросы развития университетского образования. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993.

базовых знаний в различных областях науки при оптимальном сочетании естественно-научных и гуманитарных дисциплин, способность к формированию и распространению нравственных и культурных ценностей, преобладание в научной работе доли фундаментальных исследований. Преподаватели СГТУ больше других предпочитают прикладные исследования и организационно – управленческую деятельность, ученые экономического университета чаще остальных упоминали внедренческую деятельность.

В основном, преподаватели всех университетов предпочитают работать индивидуально. За исключением СГТУ, где большинство ориентированы на коллегиальные формы деятельности.

Таблица 78

Предпочтения по форме организации работы, % к опрошенным по вузам

Форма организации	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Индивидуально	56,6	48,5	60,7	56,0
В коллективе	43,4	51,5	39,3	44,0
Итого	100	100	100	100

Следующая информация показывает, насколько респонденты включены в использование способов и форм реализации своей научной работы. Результаты научной работы чаще всего фиксируются в научных и методических публикациях преподавателей. Анализ показал, что у большинства опрошенных преподавателей публикации книг, пособий, статей происходят не каждый год.

Таблица 79

**Статистика публикаций за последний год преподавателями СГУ,
% по видам публикаций**

Индикаторы научной деятельности	Количество публикаций						Всего
	Нет	1-3.	4-6.	7-9.	10-12.	13 и более	
Авторские публикации	30,6	35,0	21,9	7,1	3,7	1,7	100,0
Публикации в соавторстве	30,6	35,1	15,3	11,1	3,8	4,2	100,0
Авторские книги	83,8	12,6	3,2	0,0	0,4	0,0	100,0
Книги в соавторстве	80,7	13,7	3,6	1,2	0,8	0,0	100,0
Авторские пособия	69,8	15,9	9,8	2,9	1,6	0,0	100,0
Пособия в соавторстве	64,0	25,7	6,7	2,8	0,8	0,0	100,0
Авторские статьи в СМИ	75,1	16,7	2,5	4,5	0,8	0,4	100,0
Статьи в СМИ в соавторстве	74,5	14,4	5,4	4,9	0,8	0,0	100,0
Авторские статьи в интернете	86,7	10,4	1,7	0,8	0,4	0,0	100,0
Статьи в интернете в соавторстве	85,3	12,5	1,7	0,4	0,0	0,0	100,0
Авторские редакционные работы	77,6	15,9	4,7	1,7	0,0	0,0	100,0
Редакционные работы в соавторстве	83,8	10,0	5,2	0,4	0,4	0,0	100,0
Авторские отзывы	66,3	22,4	8,6	2,4	0,4	0,0	100,0
Отзывы в соавторстве	83,6	11,6	3,02	1,72	0,0	0,0	100

Таблица 80

**Статистика публикаций за последний год преподавателями СГТУ,
% по видам публикаций**

Индикаторы научной деятельности	Количество публикаций						Всего
	Нет	1-3.	4-6.	7-9.	10-12.	13 и более	
Авторские публикации	27,8	45,8	20,8	4,2	1,4	0,0	100
Публикации в соавторстве	19,0	60,8	12,7	1,3	2,5	3,6	100
Авторские книги	88,7	11,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Книги в соавторстве	80,0	14,0	2,0	2,0	2,0	0,0	100
Авторские пособия	59,4	23,4	7,8	4,7	1,6	3,1	100
Пособия в соавторстве	40,0	41,5	7,7	4,6	6,2	0,0	100
Авторские статьи в СМИ	83,0	13,2	0,0	1,9	0,0	1,9	100
Статьи в СМИ в соавторстве	80,3	13,0	6,5	0,0	0,0	0,0	100
Авторские статьи в интернете	91,8	6,1	2,0	0,0	0,0	0,0	100
Статьи в интернете в соавторстве	95,4	2,3	2,3	0,0	0,0	0,0	100
Авторские редакционные работы	87,8	4,1	6,1	2,0	0,0	0,0	100
Редакционные работы в соавторстве	93,2	2,27	4,6	0,0	0,0	0,0	100
Авторские отзывы	80,4	14,3	1,8	1,8	0,0	1,8	100
Отзывы в соавторстве	83,7	10,2	6,1	0,0	0,0	0,0	100

Таблица 81

**Статистика публикаций за последний год преподавателями СГАУ,
% по видам публикаций**

Индикаторы научной деятельности	Количество публикаций						Всего
	Нет	1-3	4-6	7-9	10-12	13 и более	
Авторские публикации	13,7	43,8	20,5	13,7	0,0	8,2	100
Публикации в соавторстве	26,3	53,9	13,2	2,6	2,6	0,0	100
Авторские книги	88,9	4,8	3,2	0,0	3,2	0,0	100
Книги в соавторстве	82,8	7,8	6,3	1,6	1,6	0,0	100
Авторские пособия	70,6	13,2	10,3	4,4	1,5	0,0	100
Пособия в соавторстве	62,2	14,9	16,2	5,4	1,4	0,0	100
Авторские статьи в СМИ	54,5	39,4	6,1	0,0	0,0	0,0	100
Статьи в СМИ в соавторстве	86,7	11,7	1,7	0,0	0,0	0,0	100
Авторские статьи в интернете	90,2	8,2	1,6	0,0	0,0	0,0	100
Статьи в интернете в соавторстве	98,4	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Авторские редакционные работы	70,2	17,9	11,9	0,0	0,0	0,0	100
Редакционные работы в соавторстве	86,2	12,3	1,5	0,0	0,0	0,0	100
Авторские отзывы	54,7	28,1	9,4	4,7	3,1	0,0	100
Отзывы в соавторстве	96,7	3,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100

Таблица 82

**Статистика публикаций за последний год преподавателями СГЭУ,
% по видам публикаций**

Индикаторы научной деятельности	Количество публикаций						Всего
	Нет	1-3.	4-6.	7-9.	10-12.	13 и более	
Авторские публикации	8,0	24,0	16,0	24,0	12,0	16,0	100
Публикации в соавторстве	4,0	36,0	12,0	8,0	16,0	24,0	100
Авторские книги	84,0	16,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Книги в соавторстве	66,7	8,3	25,0	0,0	0,0	0,0	100
Авторские пособия	16,0	28,0	8,0	16,0	28,0	4,0	100
Пособия в соавторстве	13,6	18,2	22,7	22,7	22,7	0,0	100
Авторские статьи в СМИ	40,0	32,0	20,0	8,0	0,0	0,0	100
Статьи в СМИ в соавторстве	41,7	37,5	16,7	0,0	4,1667	0,0	100
Авторские статьи в интернете	91,7	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	100
Статьи в интернете в соавторстве	84,0	12,0	4,0	0,0	0,0	0,0	100
Авторские редакционные работы	24,0	60,0	12,0	4,0	0,0	0,0	100
Редакционные работы в соавторстве	45,8	16,7	25,0	8,3	4,2	0,0	100
Авторские отзывы	56,0	24,0	16,0	0,0	4,0	0,0	100
Отзывы в соавторстве	40,0	28,0	28,0	0,0	4,0	0,0	100

Подавляющее большинство опрошенных не участвуют в публикации книг, учебников даже в соавторстве (таблицы 83,84, 85, графики 12- 23)

Таблица 83.

**Количество монографий, выпущенных сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

	Процент	Валидный процент
Нет книг	56,5	85,1
1 книга	7,6	11,4
2 книги	1,8	2,8
4 книги	,5	,8
Итого ответивших	66,4	100,0
Нет ответа	31,2	
Затрудняюсь ответить	2,3	
Итого не ответивших	33,6	
Итого	100,0	

График 12



График 13

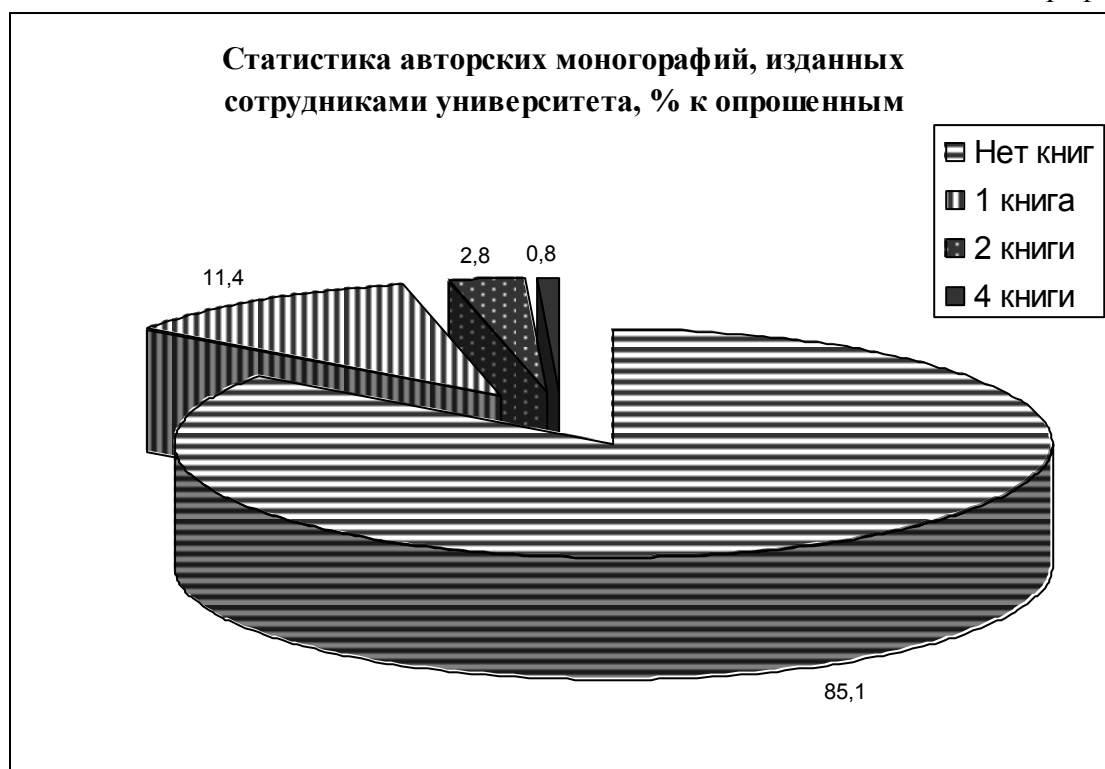


Таблица 84

**Количество книг в соавторстве, выпущенных сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

Количество книг	Процент	Валидный процент
Нет книг	53,2	80,1
1 книга	8,4	12,6
2 книги	3,4	5,1
3 книги	0,8	1,3
4 книги	0,7	1,0
Итого ответивших	66,4	100,0
Нет ответа	31,7	
Затрудняюсь ответить	1,8	
Итого не ответивших	33,6	
Итого	100,0	

График 14



График 15



Несколько лучше обстоит дело с пособиями (в том числе коллективными) и статьями. Только около 40% опрошенных не участвовали в данном виде работ (таблицы 85 - 88).

График 16

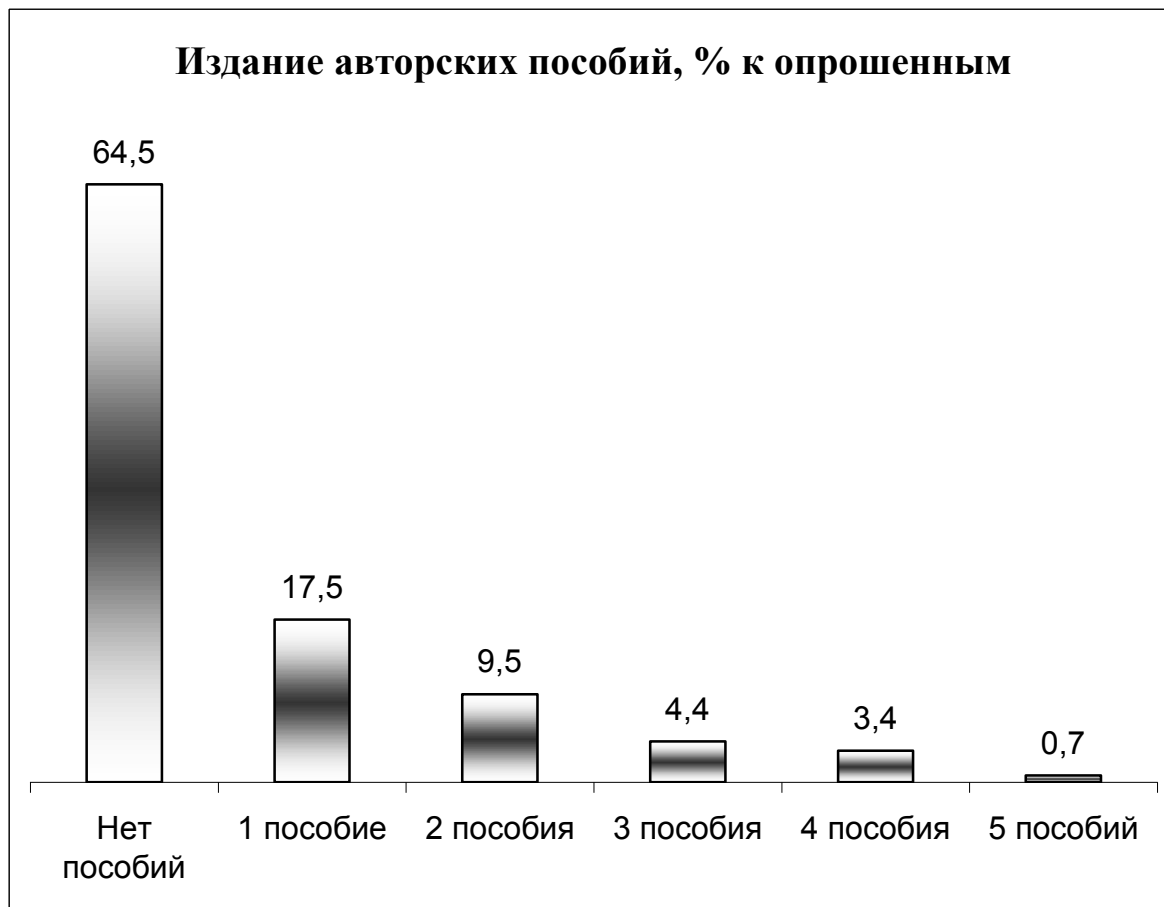


Таблица 85

**Количество авторских пособий, выпущенных сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

	Процент	Валидный процент
Нет пособий	44,5	64,5
1 пособие	12,1	17,5
2 пособия	6,5	9,5
3 пособия	3,0	4,4
4 пособия	2,3	3,4
5 пособий	0,5	0,7
Итого ответивших	69,0	100,0
Нет ответа	29,0	
Затрудняюсь ответить	2,0	
Итого не ответивших	31,0	
Итого	100,0	

Таблица 86

**Количество коллективных пособий, выпущенных сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

	Процент	Валидный процент
Нет пособий	40,1	56,6
1 пособие	18,5	26,1
2 пособия	6,9	9,7
3 пособия	3,4	4,7
4 пособия	2,0	2,8
Итого ответивших	70,8	100,0
Нет ответа	27,0	
Затрудняюсь ответить	2,2	
Итого не ответивших	29,2	
Итого	100,0	

График 17

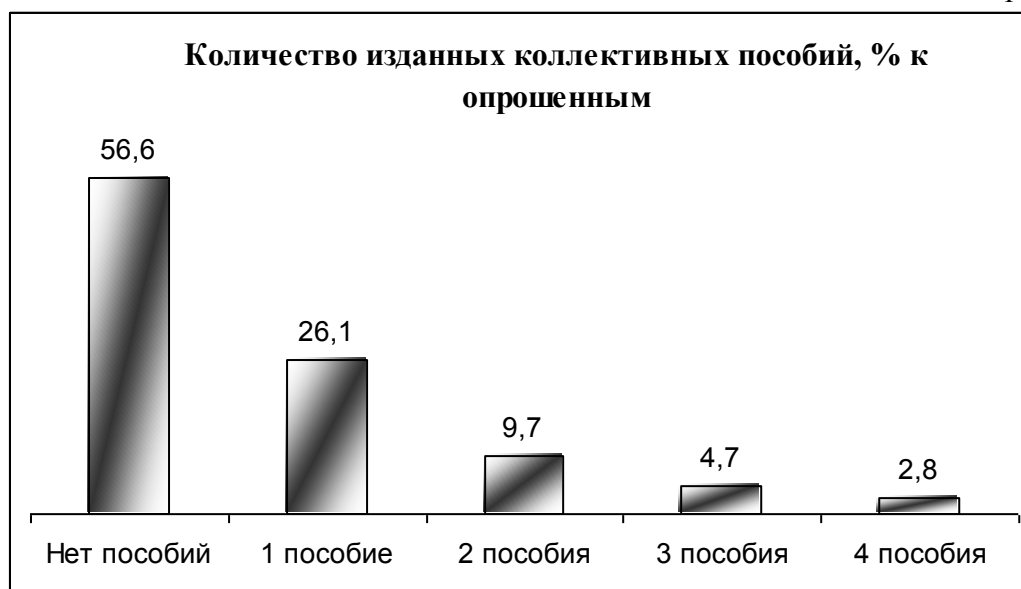


Таблица 87

**Количество авторских статей в СМИ, выпущенных сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

	Процент	Валидный процент
Нет статей	46,8	70,5
1-2 статьи	13,8	20,7
3-4 статьи	2,7	4,0
5-6 статей	2,5	3,8
7-8 статей	,3	,5
9-10 статей	,3	,5
Итого ответивших	66,4	100,0
Нет ответа	31,7	
Затрудняюсь ответить	1,8	
Итого не ответивших	33,6	
Итого	100,0	

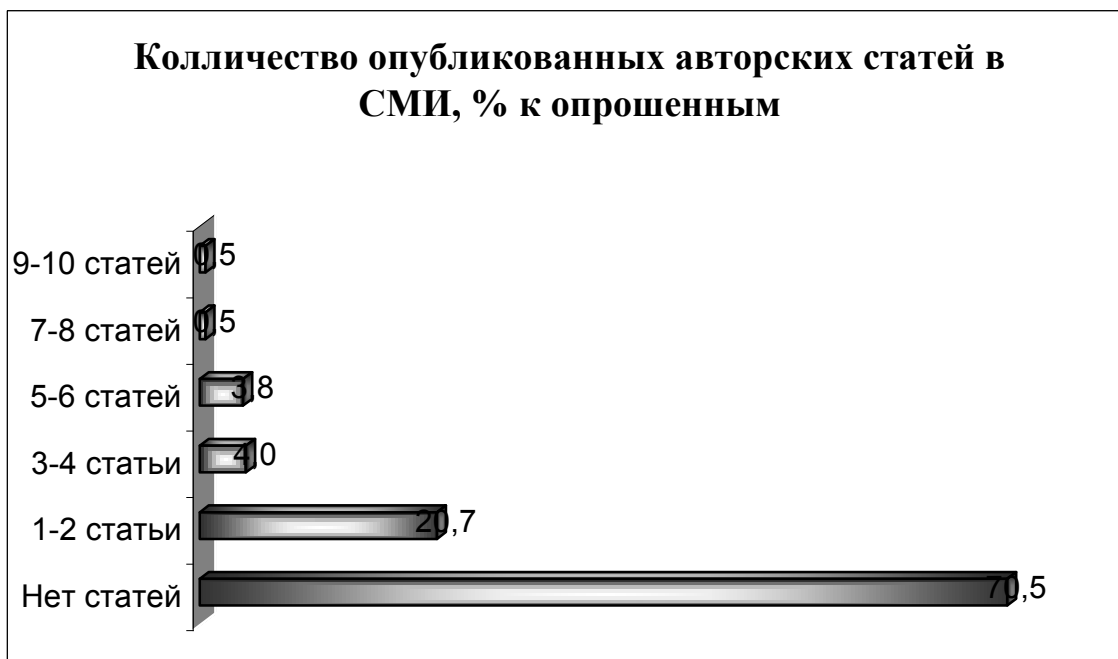


Таблица 88.

Количество статей в СМИ (в соавторстве), выпущенных сотрудниками университетов, % ко всем опрошенным

	Процент	Валидный процент
Нет статьи	47,8	74,8
1-2 статьи	9,7	15,2
3-4 статьи	3,7	5,8
5-6 статей	2,0	3,1
7-8 статей	,7	1,0
Итого ответивших	63,9	100,0
Нет ответа	34,1	
Затрудняюсь ответить	2,0	
Итого не ответивших	36,1	
Итого	100,0	

График 19

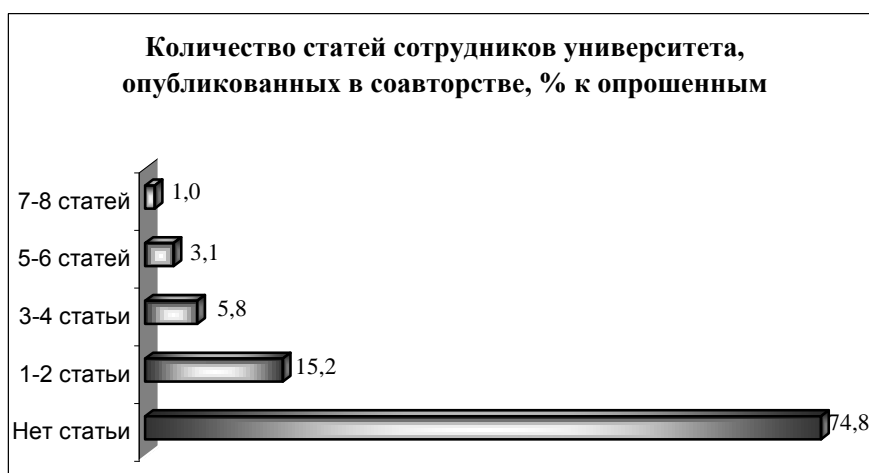


Таблица 89

**Количество авторских статей в Интернете,
выпущенных сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

	Процент	Валидный процент
Нет статей	56,5	88,2
1-2 статьи	6,0	9,4
3-4 статьи	1,0	1,6
5-6 статей	,3	,5
7-8 статей	,2	,3
Итого ответивших	64,1	100,0
Нет ответа	34,1	
Затрудняюсь ответить	1,8	
Итого не ответивших	35,9	
Итого ко всем опрошенным	100,0	

График 20



Таблицы 89,90 и график 20 показывают низкий уровень Интернет-публикаций среди сотрудников университета. Вероятно это связано с неоднозначным отношением к компьютеризации научного процесса, или

иными барьерами (скорее всего – психологическими), в силу которых данный вид публикаций не пользуется доверием и предпочтением научных сотрудников.

Таблица 90.

**Количество статей в Интернете,
выпущенных в соавторстве сотрудниками университетов,
% ко всем опрошенным**

	Процент	Валидный процент
Нет статей в интернете	54,7	88,3
1-2 статьи в интернете	6,0	9,8
3-4 статьи в интернете	1,0	1,6
5-6 статей в интернете	,2	,3
Итого	61,9	100,0
Нет ответа	36,1	
Затрудняюсь ответить	2,0	
Итого	38,1	
Итого ко всем опрошенным	100,0	

Таблица 91

Количество редакционных работ (единственный автор)

	Частота	Процент	Валидный процент
Нет редакционных работ	282	47,3	74,2
1-2 редакционные работы	66	11,1	17,4
3-4 редакционные работы	25	4,2	6,6
5-6 редакционных работ	7	1,2	1,8
Итого	380	63,8	100,0
Нет ответа	204	34,2	
Затрудняюсь ответить	12	2,0	
Итого	216	36,2	
Итого ко всем опрошенным	596	100,0	

Таблица 92

Количество редакционных работ (в соавторстве)

	Частота	Процент	Валидный процент
Нет редакционных работ	307	51,5	83,2
1-2 редакционные работы	36	6,0	9,8
3-4 редакционные работы	21	3,5	5,7
5-6 редакционных работ	3	0,5	0,8
7-8 редакционных работ	2	0,3	0,5
Итого	369	61,9	100,0
Нет ответа	216	36,2	
Затрудняюсь ответить	11	1,8	
Итого	227	38,1	
Итого ко всем опрошенным	596	100,0	

Таблица 93

Количество подготовленных отзывов на публикации (единственный автор)

	Частота	Процент	Валидный процент
Нет отзывов	268	45,0	65,8
1-2 отзыва	90	15,1	22,1
3-4 отзыва	33	5,5	8,1
5-6 отзывов	10	1,7	2,5
7-8 отзывов	5	0,8	1,2
9-10 отзывов	1	0,2	0,2
Итого	407	68,3	100,0
Нет ответа	178	29,9	
Затрудняюсь ответить	11	1,8	
Итого	189	31,7	
Итого ко всем опрошенным	596	100,0	

График 21

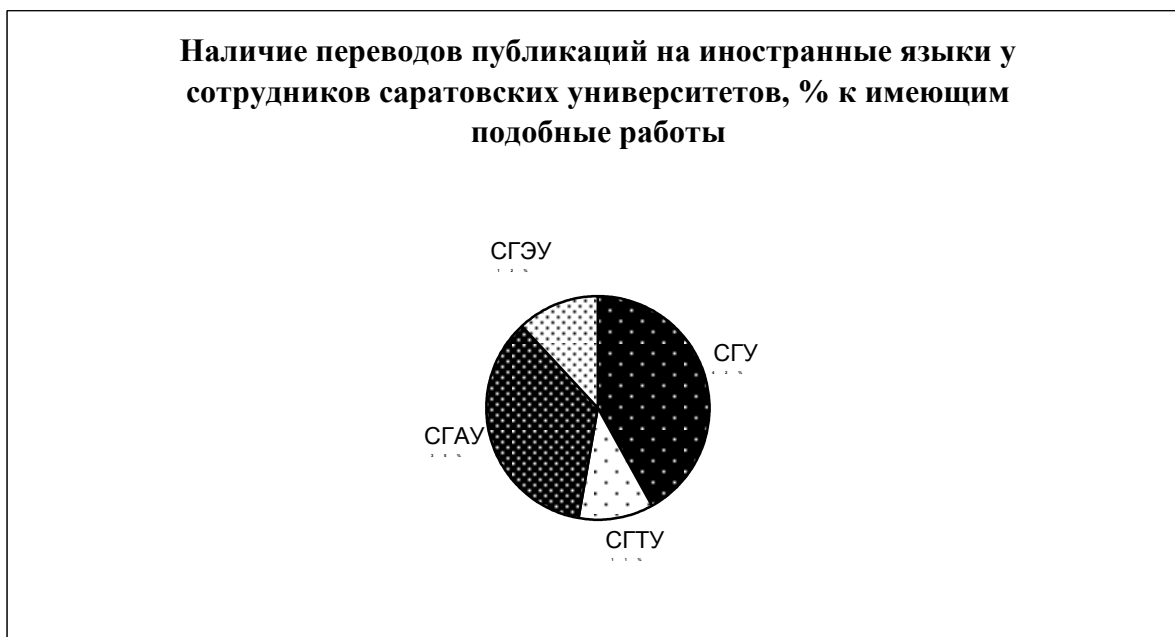


Таблица 94

Количество подготовленных отзывов на публикации (в соавторстве)

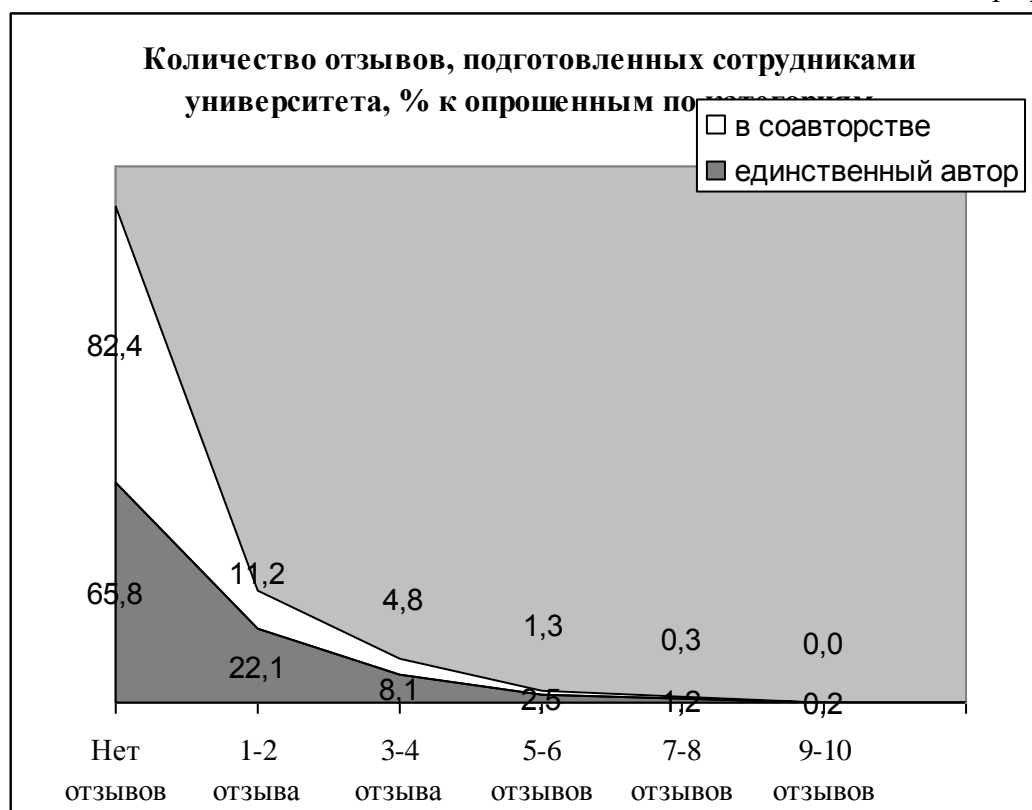
	Частота	Процент	Валидный процент
Нет отзывов	309	51,8	82,4
1-2 отзыва	42	7,0	11,2
3-4 отзыва	18	3,0	4,8
5-6 отзывов	5	,8	1,3
7-8 отзывов	1	,2	,3
Итого	375	62,9	100,0
Нет ответа	209	35,1	
Затрудняюсь ответить	12	2,0	
Итого	221	37,1	
Итого ко всем опрошенным	596	100,0	

График 22



Ярким проявлением востребованности, оригинальности, новизны и качества научной работы является наличие переводов авторских работ на иностранные языки. Опрос показал, что доля сотрудников, имеющих такие публикации в СГУ составляет 29% от всех сотрудников, в СГАУ – 24%, в СГЭУ – 8%, в СГТУ – 7% (график 22).

График 23



Большинство опрошенных отмечали низкую степень реализации своих возможностей в области научных публикаций. Причем, наиболее

значимыми ограничениями возможностей являются: нехватка времени на подготовку публикаций, а так же нехватка денег (таблица 95). При этом, если в среднем 49% опрошенных не публикуются в силу дефицита времени, то в СГАУ таких сотрудников – в полтора раза больше (63%), в СГУ – 54%. В СГТУ почти в два раза выше, чем в среднем по выборке, доля тех, кто не публикуется в силу отсутствия материальной заинтересованности.

Таблица 95

**Барьеры, ограничивающие возможности публикаций сотрудников университетов,
% по вузам**

Ограничения	В среднем по выборке	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Отсутствие времени на подготовку публикаций	49,2	54,0	46,0	63,1	42,3
Отсутствие денег	28,2	30,0	28	29,8	46,2
Отсутствие материальной заинтересованности	17,0	15,2	30,0	21,4	11,5
Отсутствие интереса публиковаться	1,7	2,1	0,0	1,2	0,0
Нехватка оборудования	0,5	0,8	0,0	0,0	0,0
Ограничений нет	2,0	2,7	1,0	2,4	0,0

Еще одной формой проявления научной активности выступает активное участие в научных конференциях на всех уровнях. Данные таблицы 96 показывают, что за последние 5 лет 20% сотрудников СГУ не участвовали в конференциях, проводимых своим вузом. Большинство опрошенных за этот промежуток времени участвовало в них лишь несколько раз. Причем в СГТУ внимание к этим конференциям классического университета чуть выше, чем в самом СГУ. Самый низкий интерес к этим конференциям в СГАУ. Однако отношение к конференциям, проводимым другими вузами области и России – еще более пассивное (таблица 97,98).

Таблица 96

**Участие в конференциях СГУ (выступали с докладом или сообщением)
в 2000-2004 году, % к опрошенным по вузам**

ВУЗ	0 раз	1-3 раза	4-5 раз	Более 5 раз	Всего
СГУ	20,06	65,96	9,42	4,56	100
СГТУ	17,50	66,30	12,5	3,75	100
СГАУ	36,59	53,7	8,54	1,22	100
СГЭУ	4,00	52,00	44,00	0,00	100
В среднем по выборке	21,20	64,00	11,20	3,60	100

Таблица 97

Участие в конференциях ВУЗов Саратовской области (выступали с докладом или сообщением) в 2000-2004 году, % к опрошенным по вузам

ВУЗ	0 раз	1-3 раза	4-5 раз	Более 5 раз	Всего
СГУ	57,8	37,3	4,2	0,7	100
СГТУ	25,4	60,3	11,1	3,2	100
СГАУ	47,5	47,5	5,0	0,0	100
СГЭУ	26,09	73,9	0,0	0,0	100
В среднем по выборке	49,6	44,1	5,5	0,9	100

График 24

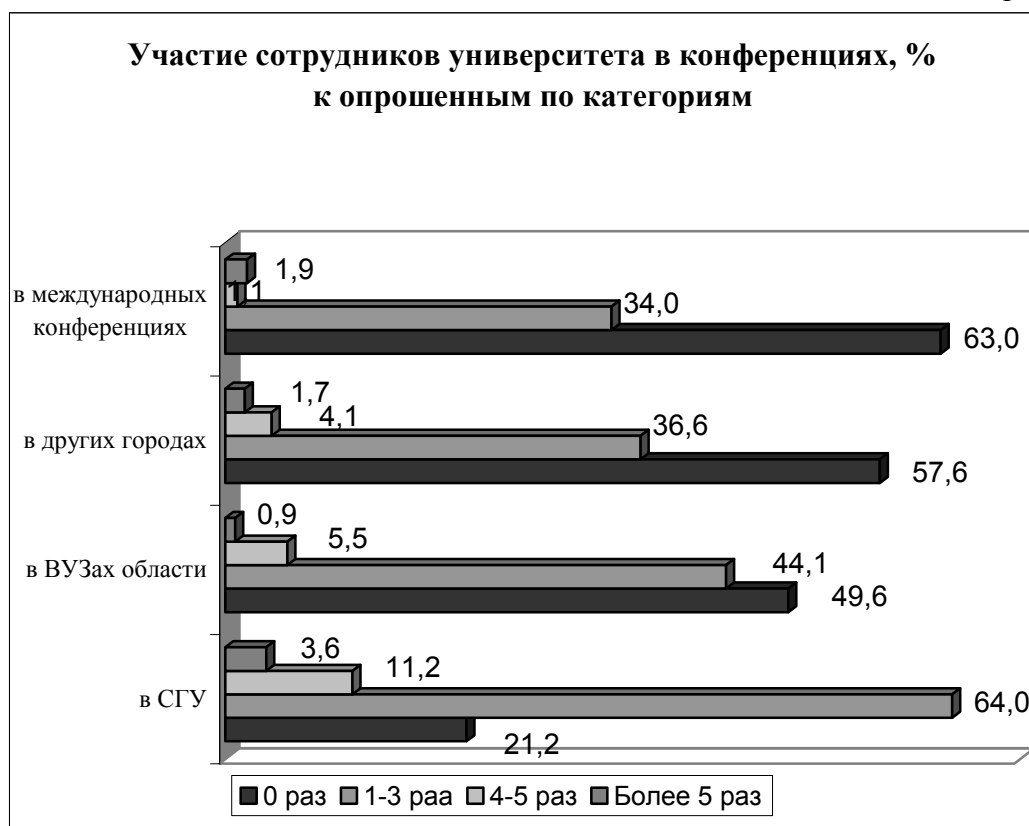


Таблица 98

Участие в конференциях в других городах (выступали с докладом или сообщением) в 2000-2004 году, % к опрошенным по вузам

ВУЗ	0 раз	1-3 раза	4-5 раз	Более 5 раз	Всего
СГУ	54,9	38,4	4,7	2,0	100
СГТУ	36,1	57,4	4,9	1,6	100
СГАУ	85,9	11,5	1,3	1,3	100
СГЭУ	52,2	43,4	4,4	0,0	100
В среднем по выборке	57,6	36,6	4,1	1,7	100

Таблица 98

Участие в международных конференциях (выступали с докладом или сообщением) в 2000-2004 году, % к опрошенным по вузам

ВУЗ	0 раз	1-3 раза	4-5 раз	Более 5 раз	Всего
СГУ	58,09	38	1,32	2,64	100
СГТУ	65	31,7	1,67	1,67	100
СГАУ	73,42	26,6			100
СГЭУ	95,45	4,55			100
В среднем по выборке	62,8	33,8	1,1	2,3	100

Таблица 99

Прохождение сотрудниками стажировок (от университета), % к опрошенным

Стажировки (от университета)	За рубежом	В других городах России
Да	13,9	35,6
Нет	86,1	64,4
Итого	100,0	100,0

График 25



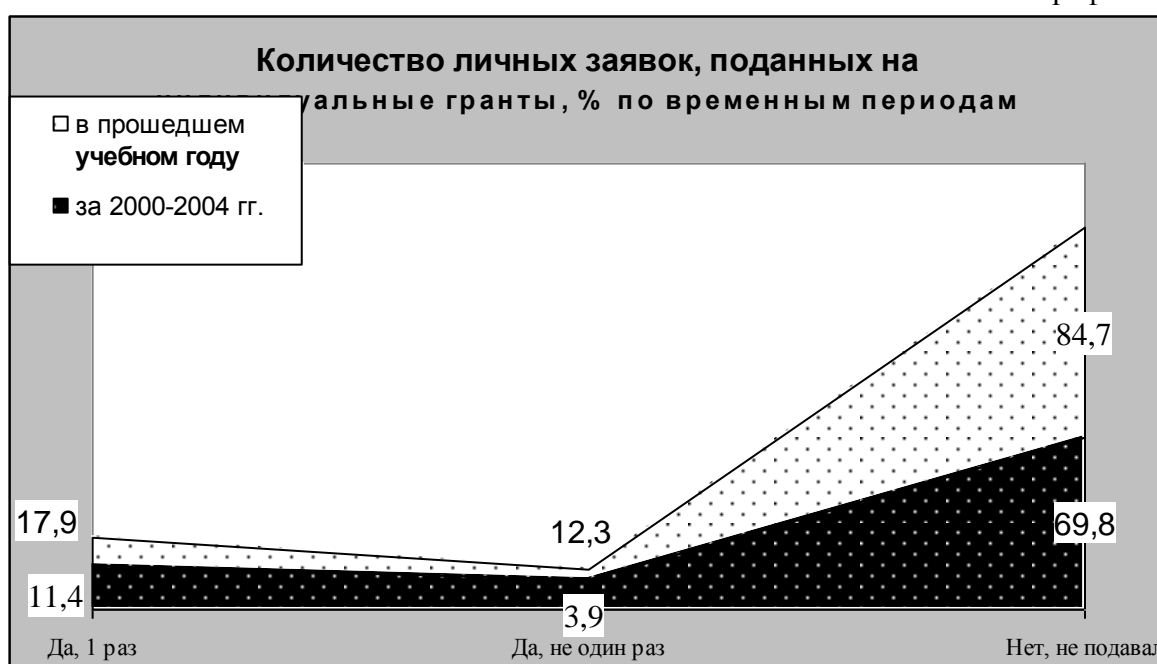
Таблица 100

Основные формы организации научной работы сотрудников университетов, % по вузам

Форма организации	В среднем по выборке	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
НИЧ	26,5	30,1	34,0	19,0	3,9
Технопарки	1,9	1,1	2,0	1,2	23,1
Научный ректорат	6,3	5,6	3,0	4,8	8,5
Гранты	28,3	34,0	27,0	26,2	11,5
Научные общества, семинары	1,6	1,1	0,0	1,2	3,9
Ни в каких	34,6	33,4	35,0	51,2	56,9

Как показал дальнейший анализ, наиболее часто упоминаемой формой организации научной работы для преподавателей СГУ являются гранты (таблица 100), технического и аграрного университетов – научные общества, семинары. Некоторые социологи отмечают, что на фоне общего ухудшения показателей состояния научного сообщества некоторые данные свидетельствуют об относительном улучшении отдельных проектов, существенно расширившего разного рода совместительство в сфере науки и усилившего дифференциацию в научной среде. Речь идет о появлении выборочного (грантового) финансирования работ исследователей: в 1998 году таких было 79%, а в 2001 году — 73%. Примерно в два раза возросло количество ученых, обладающих отечественными грантами, и почти в три — зарубежными¹⁹.

График 26



Действительно, с каждым годом увеличивается доля ученых, работающих в рамках тех или иных грантов. По нашим данным почти каждый третий сотрудник университета имеет отношение к ним. Однако, по нашим данным, это в большей мере изменяет характер деятельности ученых столичных мегаполисов – Москвы, Петербурга, и в меньшей мере касается провинциальных региональных вузов, где большинство грантов невелики по финансовому объему. Каждый год сокращается доля саратовских ученых, кто не подает заявки на гранты. Однако большинство сотрудников университетов практики работы с грантами не имеют (таблица 101, график 26).

¹⁹ Мирская Елена Российские академические ученые в зеркале социологии науки //Отечественные записки» 2002. №7.

Таблица 101

Подача личной заявки на индивидуальный грант, % к опрошенным

Количество поданных заявок	за 2000-2004 гг.	в прошедшем учебном году
Да, 1 раз	17,9	11,4
Да, не один раз	12,3	3,9
Нет, не подавал	69,8	84,7
Итого	100,0	100,0

Таблица 102

Статистика личных заявок на участие в индивидуальных грантах сотрудников университетов г. Саратова, % по вузам

Университеты	Да, не один раз	Да, 1 раз	Нет	Итого
СГУ	14,60	18,54	66,85	100
СГТУ	3,13	18,75	78,13	100
СГАУ	15,7	13,25	71,08	100
СГЭУ	0,00	27,27	72,73	100
В среднем по выборке	12,20	18,13	69,66	100

Таблица 103

Статистика личных заявок на участие в индивидуальных грантах сотрудников университетов г. Саратова в течении этого учебного года, % по вузам

Университеты	Да, не один раз	Да, 1 раз	Нет	Итого
СГУ	3,93	14,61	81,46	100
СГТУ	2,08	7,292	90,63	100
СГАУ	7,23	6,024	86,75	100
СГЭУ	0,00	4,545	95,45	100
В среднем по выборке	3,95	11,67	84,38	100

Чаще всего заявки на индивидуальные гранты подают преподаватели СГУ, на втором месте ученые аграрного университета, чуть меньше - экономического Вуза и самый меньший процент заявок подают ученые технического Вуза (таблицы 102,103).

Таблица 104

Участие в заявке на коллективный грант сотрудников университетов, % к опрошенным

Участие в коллективном гранте	за 2000-2004 гг.	в прошедшем учебном году
Да, один раз	24,2	18,2
Да, не один раз	19,8	8,6
Нет	56,0	73,2
Итого	100,0	100,0

Таблица 105

Участие в заявке на коллективный грант сотрудников университетов г. Саратова,
% по вузам

Участие в коллективном гранте	Да, не один раз	Да, 1 раз	Нет	Итого
СГУ	24,4	25,77	49,86	100
СГТУ	11,5	20,83	67,71	100
СГАУ	14,5	12,05	73,49	100
СГЭУ	9,09	54,55	36,36	100
В среднем по выборке	20,1	24,01	55,91	100

График 27

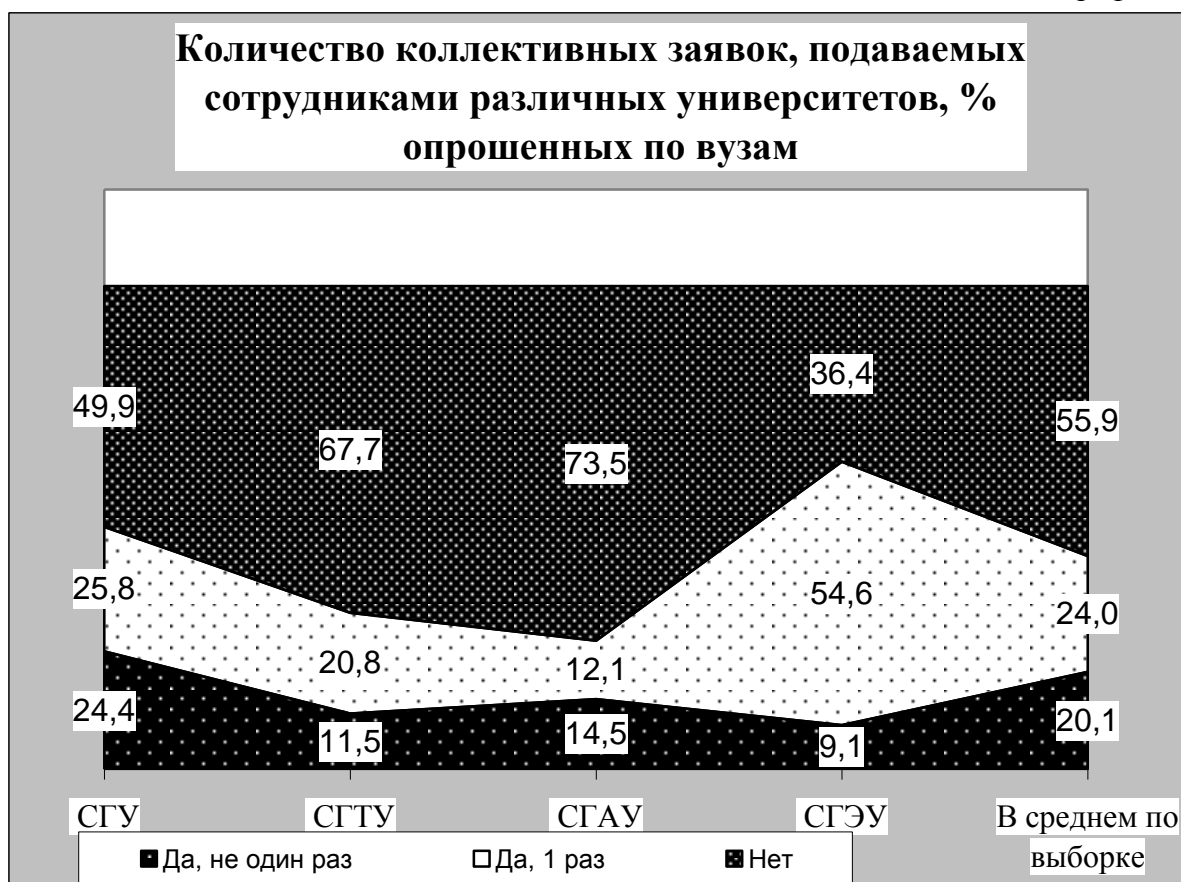


Таблица 106

Участие в заявке на коллективный грант в течении этого учебного года
сотрудников университетов г. Саратова, % по вузам

Университеты	Да, не один раз	Да, 1 раз	Нет	Итого
СГУ	12,1	21,07	66,85	100
СГТУ	1,05	15,79	83,16	100
СГАУ	4,88	8,537	86,59	100
СГЭУ	0,00	18,18	81,82	100
Итого (% от общего)	8,65	18,2	73,15	100

Таблица 107

Участие в реализации какого – либо гранта на момент опроса, % к опрошенным

	Частота	Процент	Валидный процент
Да, в одном	114	19,1	20,1
Да, и не одного	41	6,9	7,2
Нет	412	69,1	72,7
Итого ответивших	567	95,1	100,0
Нет ответа	29	4,9	
Итого	596	100,0	

Таблицы 104-108 и графики свидетельствуют о том, что среди тех, кто однажды участвовал в грантовой деятельности, доминирует коллективная форма над индивидуальной (24% против 18%). Такая же тенденция выявлена и среди тех, кто постоянно участвует в грантовой деятельности (соответственно 20% и 12%). Это свидетельствует о степени распространения целенаправленных временных исследовательских и прочих групп, которые, являясь более эффективным в условиях региона, по сути представляют собой децентрализованную сетевую управленческую модель совместной деятельности.

График 28

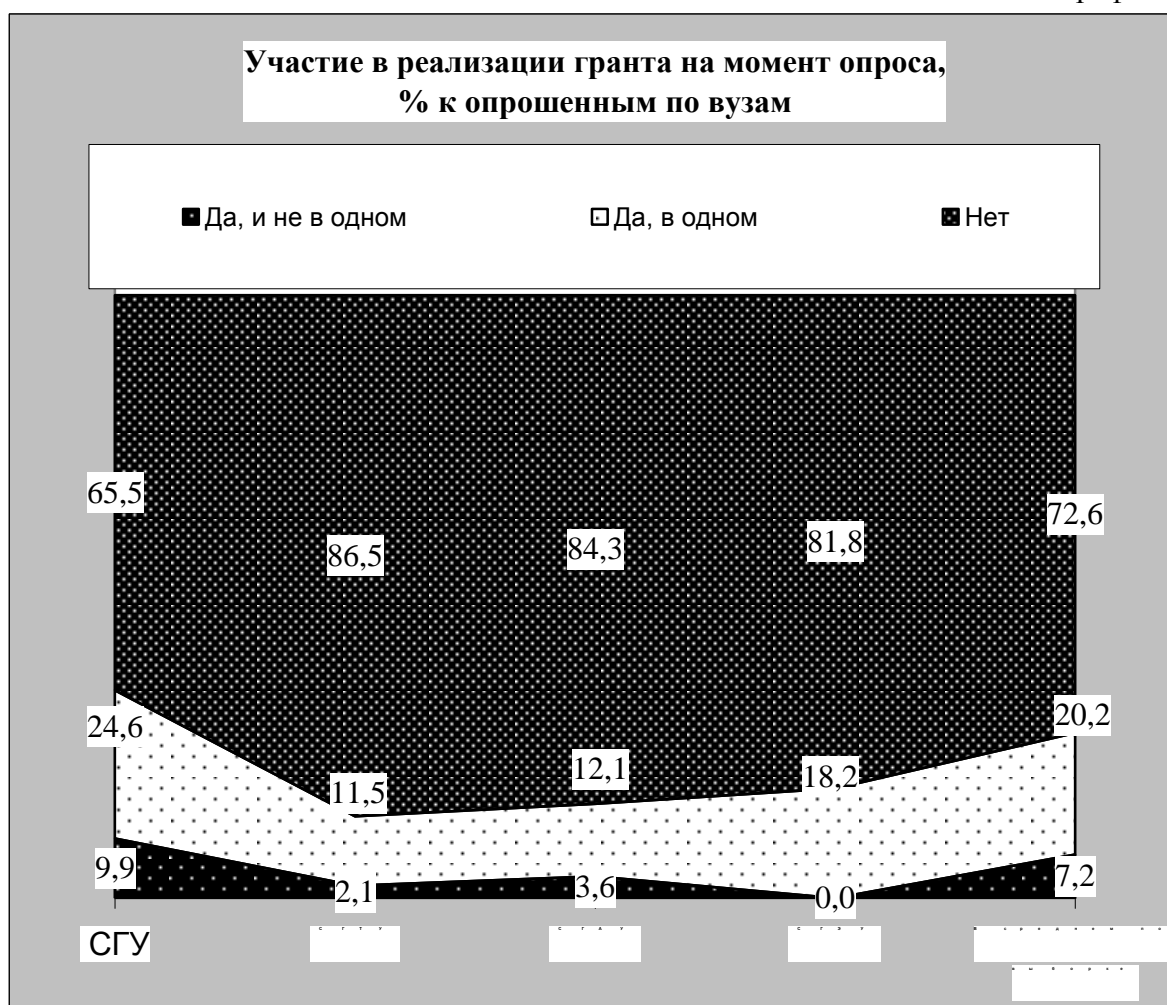


Таблица 108

**Участие в реализации какого – либо гранта на момент опроса,
% по вузам Саратова**

Университеты	Да, и не в одном	Да, в одном	Нет	Итого
СГУ	9,89	24,58	65,54	100
СГТУ	2,08	11,46	86,46	100
СГАУ	3,61	12,05	84,34	100
СГЭУ	0,00	18,18	81,82	100
В среднем по выборке	7,21	20,18	72,61	100

Премирование и нематериальные благодарности от администрации, как показывают таблицы 109,110, выступают лишь в качестве эпизодического фактора и не являются для сотрудников университетов стабильным стимулом к творческой деятельности.

Таблица 109

Премирование сотрудников университета, % по вузам Саратова

Университеты	Нет премий	1-2 премии	3-4 премии	5-6 премий	много	Есть, сколько - не помню	Итого
СГУ	70,1	19,2	7,7	1,15	0,4	1,5	100
СГТУ	41,9	34,9	16,3	2,33	0,0	4,7	100
СГАУ	71,9	17,5	5,3	1,75	3,5	0,0	100
СГЭУ	70,8	20,8	8,3	0,00	0,0	0,0	100
В среднем по выборке	67,3	20,8	8,3	1,3	0,8	1,6	100

Таблица 110

**Благодарности как форма поощрения сотрудников университета,
% по вузам Саратова**

	Количество полученных благодарностей						Итого
	Нет	1-2	3-4	5-6	Более 6	Есть, сколько - не помню	
СГУ	59,5	22,2	9,5	1,4	2,8	4,6	100
СГТУ	38,3	21,3	27,7	6,38	2,1	4,3	100
СГАУ	61,5	19,2	5,77	5,77	7,7	0,0	100
СГЭУ	50,0	12,5	29,2	8,33	0,0	0,0	100
Итого	56,8	21,1	12,3	3,0	3,2	3,7	100

Сами ученые Саратовского университета оценивают свою научную деятельность достаточно неоднозначно. При этом большинство опрошенных отмечают, что их научный потенциал реализован не полностью (таблица 111, график 29).

Таблица 111

**Самооценка сотрудниками университета степени реализации возможностей,
% к опрошенным**

Степень реализации своих возможностей	Процент	Валидный процент
Реализую полностью	14,8	16,1
Мог бы больше	60,4	65,7
Нет не реализовал свои возможности	16,8	18,2
Итого ответивших	91,9	100,0
Нет ответа	1,0	
Затрудняюсь ответить	7,0	
Итого не ответивших	8,1	
Итого	100,0	

График 29



Таблица 112

**Самооценка сотрудниками университетов степени реализации возможностей,
% к опрошенным по вузам**

Вуз	Реализуются полностью	Мог бы больше	Нет, не реализовал свои возможности	Всего
СГУ	16,62	66,8	16,6	100
СГТУ	14,44	61,1	24,4	100
СГАУ	21,25	70	8,75	100
СГЭУ	0	58,3	41,7	100

Самооценка степени реализации своих возможностей профессоров и доцентов университетов

Оценка научной деятельности	Способы измерения	Профессор с докторской степенью	Доцент
Очень низкая	% по данной оценке	0,0	10,0
	% от должностной категории	0,0	0,5
	% от общего	0,0	0,2
Низкая	% по данной оценке	4,9	19,5
	% от должностной категории	4,4	3,8
	% от общего	0,4	1,4
По разному	% по данной оценке	6,7	32,6
	% от должностной категории	20,0	21,2
	% от общего	1,6	7,9
Достаточно высокая	% по данной оценке	8,0	44,8
	% от должностной категории	46,7	56,3
	% от общего	3,8	21,1
Очень высокая	% по данной оценке	12,1	35,5
	% от должностной категории	28,9	18,3
	% от общего	2,3	6,9
Итого	% по данной оценке	8,1	37,5
	% от должностной категории	100,0	100,0
	% от общего	8,1	37,5

Данные опроса позволяют утверждать, что существует взаимосвязь между мнениями ученых о характере их работы и тем должностным статусом, которым они в данное время обладают. Существенным фактором, влияющим на оценку характера труда является уровень квалификации ученого. Таблица 113 наглядно доказывает, что уровень номинальной квалификации, также как и должностной статус, непосредственно влияет на характер оценок учеными содержания своего труда. В частности, 69,8% докторов наук отмечают, что они «несомненно» занимаются научной работой. Среди кандидатов наук таких оценок придерживаются 45,4%, а не имеющих степени лишь 26,9%. Практически среди докторов наук нет таких, кто считает, что «не занимается наукой».

В тоже время, как показал опрос выше всего свой научный вклад оценивают представители гуманитарных отраслей (48,4%), а меньше всего (31,3%) - преподаватели технических наук. Ученые естественной отрасли занимают в этой установке среднее положение (42,5%). Противоположной позиции, т.е., что они не занимаются наукой придерживаются 6,6% «естественников», 11,5% представителей технической отрасли и 5,9% «гуманитариев». Наиболее высокие оценки ученых, оценивающих свою работу как научную, дают представители гуманитарных отраслей: социологи (58,3%), историки (56,4%), филологи (56,1%). Эти выводы в

основном соответствуют оценкам, данным представителями вузовского сектора, занимающимися различными науками²⁰.

Проводимые реформы образования во многом коснулись и областей научных исследований, особенно в гуманитарных отраслях знаний. Судя по мнениям ученых, наиболее радикально изменилась тематика исследований в таких дисциплинах как социология 27,1% и химия - 26,6%. Третье место занимает правовая наука и четвертое - техническая. Таким образом, гуманитарные науки переживают процесс радикальных изменений лишь в четвертой части проводимых исследований, а более 70% научно-исследовательских коллективов оставили тематику прежней или слегка ее модифицировали, что отнюдь не всегда отвечает интересам развития гуманитарных наук.

Наиболее стабильны в направлениях научных изысканий: физика, где тематика осталась прежней, либо «слегка модифицировалась», в 60,0% ответов опрошенных, а «радикальные изменения» отмечает лишь 1% ученых. Вероятно, наиболее объективным мотивом изменения направления научного познания является логика научного поиска и потребности практики. Все остальные соображения проанализированные нами, относятся к изменению конъюнктурного характера, которые, как правило, не отражают интересов самой науки.

Личной заинтересованностью самого исследователя объясняют появление новой научной тематики 54,3% «гуманитариев», 37,0% - «естественников» и лишь 6,5% - «техников». За этим мотивом стоит множество различных интересов личностного характера, но отнюдь не самой науки. Можно утверждать, что наибольшим стимулом к изменению научной тематики послужили изменения внешне научной конъюнктуры: экономические выгоды, перспективы международного сотрудничества, карьерные и иные конъюнктурные соображения. Это позволяет утверждать, что значительная часть научной деятельности сотрудников университета часто в противовес интересам отечественной социальной практики и логике научного поиска, в большой степени ориентирована на Запад, экономические выгоды и карьерные соображения. Однако, оценка происходящих в содержании научных исследований изменений не может быть однозначной. Требуется дальнейшее уточнение данной проблемы.

²⁰ Красноженова Г. Ф. Высшая школа России (проблемы сохранения интеллектуального потенциала) // <http://www.i-u.ru/biblio>

РАЗДЕЛ 6. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СГУ

Как отметили опрошенные, в первую очередь на успешность их научной работы влияет личная заинтересованность и профессиональный интерес. Материальные, технические условия научной деятельности оказались лишь на третьем месте (таблица 113).

Таблица 113

Факторы, способствующие научной деятельности, % к опрошенным		
	Процент	Валидный процент
Профессиональный интерес	18	29,2
Достаточное материально-техническое оснащение	11,4	18,5
Административная поддержка	4,5	7,4
Личная заинтересованность	25,8	42
Таких факторов нет	1,5	2,5
Зарубежные связи	0,3	0,5
Итого	61,6	100
Нет ответа	24,8	
Затрудняюсь ответить	13,6	
Итого	38,4	
Итого	100	

Наиболее важным фактором, способствующим научной деятельности в большинстве случаев является личная заинтересованность, при чем, чаще остальных этот фактор упомянут среди преподавателей экономического Вуза. Кроме того, профессиональный интерес, как фактор, способствующий научной деятельности, а также административная поддержка и зарубежные связи чаще других упоминали преподаватели СГУ, достаточное материально – техническое оснащение - Аграрный университет.

Таблица 114

Факторы способствующие научной деятельности, % к опрошенным по вузам

Фактор	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Профессиональный интерес	33,9	28,6	13,8	17,4
Достаточное материально-техническое оснащение	16,9	8,6	32,8	8,7
Административная поддержка	8,7	2,9	5,2	4,4
Личная заинтересованность	37,2	51,4	48,3	69,6
Зарубежные связи	0,4	2,9	0,0	0,0
Таких факторов нет	2,9	5,7	0,0	0,0
Итого	100	100	100	100

Анализ наиболее важных факторов, способствующих или препятствующих более эффективной научной деятельности представлен данными таблиц 115-123.

Таблица 115

Факторы, способствующие повышению эффективности научной деятельности сотрудников университетов, % к опрошенным

Виды факторов	Баллы*						Итого
	0	1	2	3	4	5	
участие в конгрессах	5,5	6,7	8,5	19,7	34,7	24,9	100,0
критика и помощь коллег	3,7	5,7	12,5	24,3	30,4	23,3	100,0
знание иностранного языка	8,7	10,3	19,7	20,9	21,6	18,7	100,0
хорошая материальная база	6,8	7,5	15,7	22,2	19,4	28,3	100,0
стажировка в других вузах	30,4	8,1	10,6	18,7	15,7	16,4	100,0
стажировка за рубежом	56,8	5,7	6,2	7,3	5,9	18,1	100,0
отношения с начальством	6,1	4,4	7,7	18,7	32,7	30,3	100,0

* 0-означает отсутствие влияния, 5 - максимально возможное влияние

Таблица 116

Оценка значимости факторов, способствующих научной деятельности сотрудников университетов г. Саратова, % по вузам

Университеты	Факторы	0	1	2	3	4	5
СГУ	Участие в конференциях, конгрессах, симпозиумах	6,9	6,6	10,4	19,5	31,0	26,0
	Критика и помощь коллег	3,03	6,1	10,7	22,6	32,0	26,0
	Знание иностранных языков	7,2	11,4	16,3	20,5	23,0	21,0
	Хорошая материально-техническая база для работы	7,8	8,4	15,9	23,4	21,0	24,0
	Стажировка в других научных учреждениях	32,8	8,82	8,54	17,9	14,0	18,0
	Стажировка за рубежом	56,5	4,8	4,5	7,9	4,8	21,0
	Хорошие отношения с начальством	5,3	4,2	8,4	17,7	35,0	29,0
СГТУ	Участие в конференциях, конгрессах, симпозиумах	6,32	12,6	6,32	14,7	32,0	28,0
	Критика и помощь коллег	5,4	6,5	18,3	29,0	22,0	19,0
	Знание иностранных языков	16,0	7,5	24,5	22,3	13,0	17,0
	Хорошая материально-техническая база для работы	4,3	7,5	19,4	20,4	18,0	30,0
	Стажировка в других научных учреждениях	21,1	6,3	15,8	21,1	19,0	17,0
	Стажировка за рубежом	45,6	1,1	8,9	12,2	12,0	20,0
	Хорошие отношения с начальством	4,2	8,4	5,3	24,2	28,0	29,0
СГАУ	Участие в конференциях,	0,0	2,4	3,6	23,8	54,0	17,0

	конгрессах, симпозиумах						
	Критика и помощь коллег	1,2	6,0	11,9	28,6	30,0	23,0
	Знание иностранных языков	3,6	7,2	30,1	19,3	25,0	14,0
	Хорошая материально-техническая база для работы	3,6	2,4	9,5	17,9	15,0	51,0
	Стажировка в других научных учреждениях	26,2	4,8	14,3	21,4	21,0	12,
	Стажировка за рубежом	61,9	15,5	7,1	2,4	4,8	8,3
	Хорошие отношения с начальством	8,3	1,2	8,3	14,3	26,0	42,0
СГЭУ	Участие в конференциях, конгрессах, симпозиумах	0,0	0,0	8,3	29,2	33,0	29,0
	Критика и помощь коллег	8,3		12,5	29,2	38,0	13,0
	Знание иностранных языков	8,3	16,7	20,8	29,2	25,0	0,0
	Хорошая материально-техническая база для работы	8,3	4,2	16,7	29,2	17,0	25,0
	Стажировка в других научных учреждениях	37,5	12,5	12,5	20,8	13,0	4,2,0
	Стажировка за рубежом	79,2	0,0	20,8	0,0	0,0	0,0
	Хорошие отношения с начальством	12,5	0,0	4,2	29,2	33	21,0

* 0-означает отсутствие влияния, 5 - максимально возможное влияние

Анализ оценок значимости факторов, способствующих научной деятельности выявил несколько групп значимых ответов: Так, преподаватели СГУ большинством оценили высокую значимость (5 баллов) такие факторы как: участие в конференциях, критика и помощь коллег, хорошая материально – техническая база, стажировки в других научных заведениях и за рубежом. Значимость на уровне четырех баллов определили большинство – знание иностранных языков и хорошие отношения с начальством.

Преподаватели СГТУ во многом солидарны с вышеозначенной группой, однако есть некоторые различия: большинство факторов оценены как очень значимые, значимость на 4 – стажировки в других учебных заведениях и совсем не значимы стажировки за рубежом. Преподаватели аграрного университета большинством упоминаний определили высокую значимость факторам: хорошей материально – технической базы и хороших отношений с начальством. Участие в конференциях, критика и помощь коллег – большой процент упоминаний на значимость 4х баллов, немного значимо знание иностранных языков и совсем не значимы стажировки различных уровней.

Опрошенные преподаватели экономического университета очень близки к ответам коллег СГУ. Так: большинство факторов определены достаточно высокой значимостью, однако, как и другие вузы большинство указали на низкую значимость стажировок.

Влияние ученой степени на факторы, способствующие научной деятельности сотрудников университета, не имеющих ученого звания

Факторы, способствующие научной деятельности	Способы измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Профессиональный интерес	% по данному фактору	75,9	24,1	0,0	100,0
	% по данной степени	30,6	36,1	0,0	31,4
	% от общего	23,8	7,6	0,0	31,4
Достаточное материально-техническое оснащение	% по данному фактору	79,3	20,7	0,0	100,0
	% по данной степени	17,2	16,7	0,0	16,9
	% от общего	13,4	3,5	0,0	16,9
Административная поддержка	% по данному фактору	88,9	11,1	0,0	100,0
	% по данной степени	11,9	5,6	0,0	10,5
	% от общего	9,3	1,2	0,0	10,5
Личная заинтересованность	% по данному фактору	75,8	22,7	1,5	100,0
	% по данной степени	37,3	41,7	50,0	38,4
	% от общего	29,1	8,7	0,6	38,4
Зарубежные связи	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% по данной степени	0,0	0,0	50,0	0,6
	% от общего	0,0	0,0	0,6	0,6
Таких факторов нет	% по данному фактору	100,0	0,0	0,0	100,0
	% по данной степени	3,0	0,0	0,0	2,3
	% от общего	2,3	0,0	0,0	2,3
Итого	% по данному фактору	77,9	20,9	1,2	100,0
	% по данной степени	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	77,9	20,9	1,2	100,0

Данные свидетельствуют о том, что признание необходимости профессионального роста, повышения квалификации и обмена опытом чаще всего выступают как неоспоримый фактор, способствующий научной деятельности для преподавателей классического государственного Вуза.

Таблица 118

**Влияние ученой степени на факторы, способствующие научной деятельности
доцентов университета**

Факторы, способствующие научной деятельности	Способы измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Профессиональный интерес	% по данному фактору	23,7	60,5	15,8	100,0
	% по данной степени	37,5	22,1	66,7	27,7
	% от общего	6,6	16,8	4,4	27,7
Достаточное материально- техническое оснащение	% по данному фактору	10,0	86,7	3,3	100,0
	% по данной степени	12,5	25,0	11,1	21,9
	% от общего	2,2	19,0	0,7	21,9
Административная поддержка	% по данному фактору	16,7	83,3	0,0	100,0
	% по данной степени	4,2	4,8	0,0	4,4
	% от общего	0,7	3,6	0,0	4,4
Личная заинтересованность	% по данному фактору	16,4	80,3	3,3	100,0
	% по данной степени	41,7	47,1	22,2	44,5
	% от общего	7,3	35,8	1,5	44,5
Таких факторов нет	% по данному фактору	50,0	50,0	0,0	100,0
	% по данной степени	4,2	1,0	0,0	1,5
	% от общего	0,7	0,7	0,0	1,5
Итого	% по данному фактору	17,5	75,9	6,6	100,0
	% по данной степени	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	17,5	75,9	6,6	100,0

Таблица 119

**Влияние ученой степени на факторы, способствующие научной деятельности
профессоров университета**

Факторы, способствующие научной деятельности	Способы измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Профессиональный интерес	% по данному фактору		10,0	90,0	100,0
	% по данной степени		7,7	31,0	22,2
	% от общего	0,0	2,2	20,0	22,2

Достаточное материально-техническое оснащение	% по данному фактору	20,0	20,0	60,0	100,0
	% по данной степени	33,3	7,7	10,3	11,1
	% от общего	2,2	2,2	6,7	11,1
Административная поддержка	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% по данной степени	0,0	0,0	6,9	4,4
	% от общего	0,0	0,0	4,4	4,4
Личная заинтересованность	% по данному фактору	0,0	41,7	58,3	100,0
	% по данной степени	0,0	76,9	48,3	53,3
	% от общего	0,0	22,2	31,1	53,3
Зарубежные связи	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% по данной степени	0,0	0,0	3,4	2,2
	% от общего	0,0	0,0	2,2	2,2
Таких факторов нет	% по данному фактору	66,7	33,3	0,0	100,0
	% по данной степени	66,7	7,7	0,0	6,7
	% от общего	4,4	2,2	0,0	6,7
Итого	% по данному фактору	6,7	28,9	64,4	100,0
	% по данной степени	100,0	100,0	100,0	100,0
	% от общего	6,7	28,9	64,4	100,0

В рейтинге факторов, негативно сказывающихся на научной деятельности первое место занимает фактор низкой заработной платы, что безусловно в условиях российской действительности не удивительно. Государственные ставки оплаты преподавательской деятельности безусловно оставляют желать лучшего.

Таблица 120

Влияние ученой степени на оценку сотрудниками СГУ факторов, негативно сказывающихся на научной деятельности

Факторы	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		нет степени	кандидат наук	доктор наук	
Низкая заработная плата	% от данного фактора	49,1	40,0	10,9	100,0
	% по данной степени	63,5	61,7	53,2	61,5
	% от общего	30,2	24,6	6,7	61,5
Не обустроенный быт	% от данного фактора	50,7	42,0	7,2	100,0
	% по данной степени	19,7	19,5	10,6	18,4
	% от общего	9,4	7,8	1,3	18,4
Слишком большая аудиторно-педагогическая нагрузка	% от данного фактора	29,6	57,4	13,0	100,0
	% по данной степени	19,1	44,3	31,9	30,7
	% от общего	9,1	17,6	4,0	30,7

Отсутствие должного финансирования исследований	% от данного фактора	38,1	41,7	20,1	100,0
	% по данной степени	29,8	38,9	59,6	37,2
	% от общего	14,2	15,5	7,5	37,2
Отсутствие необходимой литературы	% от данного фактора	45,8	40,0	14,2	100,0
	% по данной степени	30,9	32,2	36,2	32,1
	% от общего	14,7	12,8	4,5	32,1
Большое количество рутинных дел	% от данного фактора	46,3	42,1	11,6	100,0
	% по данной степени	24,7	26,8	23,4	25,4
	% от общего	11,8	10,7	2,9	25,4
Узость специализации, недостаток знаний	% от данного фактора	56,7	40,0	3,3	100,0
	% по данной степени	9,6	8,1	2,1	8,0
	% от общего	4,5	3,2	0,3	8,0
Собственная неорганизованность, неуравновешенность	% от данного фактора	65,4	30,8	3,8	100,0
	% по данной степени	9,6	5,4	2,1	7,0
	% от общего	4,5	2,1	0,3	7,0
Неуверенность в собственных силах	% от данного фактора	75,0	25,0	0,0	100,0
	% по данной степени	5,1	2,0	0,0	3,2
	% от общего	2,4	0,8	0,0	3,2
Необходимость подрабатывать	% от данного фактора	0,0	100,0	0,0	100,0
	% по данной степени	0,0	0,7	0,0	0,3
	% от общего	0,0	0,3	0,0	0,3
Недостаток увлеченности	% от данного фактора	100,0	0,0	0,0	100,0
	% по данной степени	0,6	0,0	0,0	0,3
	% от общего	0,3	0,0	0,0	0,3

Таблица 118

Оценка сотрудниками университетов факторов, негативно сказывающихся на научной деятельности, % по вузам

Факторы	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Низкая заработная плата	61,5	65,0	33,3	46,2
Не обустроенный быт	18,4	14,0	26,2	15,4
Слишком большая аудиторно - педагогическая нагрузка	30,7	22,0	26,2	7,7
Отсутствие должного финансирования исследований	37,2	40,0	20,2	23,1
Отсутствие необходимой литературы	32,1	32,0	36,9	3,8
Большое количество рутинных дел	25,4	22,0	32,1	23,1
Узость специализации, недостаток знаний	8,0	5,0	6,0	11,5
Собственная неорганизованность, неуравновешенность	7,0	7,0	7,1	0,0
Неуверенность в собственных силах	3,2	8,0	4,8	0,0
Необходимость подрабатывать	0,3	0,0	0,0	0,0
Недостаток увлеченности	0,3	0,0	0,0	0,0

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов
на оценку низкой заработной платы
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	77,7	21,2	1,1	100,0
	% от данной категории ученой степени	60,9	62,9	66,7	61,3
	% от общего	47,7	13,0	0,7	61,3
Доцент	% по данному фактору	16,7	73,3	10,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	54,1	59,1	80,0	59,7
	% от общего	10,0	43,8	6,0	59,7
Профессор	% по данному фактору	7,7	30,8	61,5	100,0
	% от данной категории ученой степени	28,6	36,4	36,4	35,6
	% от общего	2,7	11,0	21,9	35,6
Академик отраслевых академий	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	0,0	0,0	50,0	50,0
	% от общего	0,0	0,0	50,0	50,0

В технической, медицинской, химической, биологической и многих иных отраслях наук нужна аппаратура, приборы, реактивы, полигоны для экспериментов и испытаний. Дефицит ощущается в основном в обеспечении специальной техникой и приборами, множительной техникой. Например, для специалистов в области геологоразведки нужна специальная компьютерная измерительная техника, для гуманитарных факультетов – множительная техника, медиков, геологов, психологов, занимающихся менеджментом – материалы для экспериментов. Судя по ответам преподавателей, техническое обеспечение научной работы постепенно улучшается, однако дефицит все еще ощущается по многим параметрам, особенно для сотрудников СГТУ и СГУ. В рамках СГУ особенно активно на этом настаивают доктора наук.

Вместе с тем, сегодня многослойная занятость способствует тому, что большинству из сотрудников университета не хватает времени на научную работу (таблица 120). Вопрос о достаточности времени на научную деятельность выявил, что положительный ответ в большинстве дали только преподаватели аграрного университета (таблица 121).

Таблица 120

Оценка сотрудниками университета достаточности времени на научную деятельность

Оценка достаточности времени	Частота	Процент	Валидный процент
Да	225	37,8	41,1
Нет	295	49,5	53,9
Желательно больше	25	4,2	4,6
Не всегда	2	,3	,4
Итого	547	91,8	100,0
Нет ответа	11	1,8	
Затрудняюсь ответить	38	6,4	
Итого	49	8,2	
Итого по всей выборке	596	100,0	

Таблица 121

Оценка сотрудниками университетов достаточности времени на научную деятельность, % к опрошенным по вузам

Оценка достаточности времени	Вузы Саратова			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Да	36,9	49,4	51,2	41,7
Не всегда	0,6	0,0	0,0	0,0
Нет	62,5	50,6	48,8	58,3
Итого	100	100	100	100

Таблица 122 показывает, что основную причину дефицита времени преподаватели университета видят в чрезмерной аудиторной нагрузке, отводя необходимости подрабатывать лишь второе место. На третьем месте – семейные заботы.

Таблица 122

Причины «нехватки» времени преподавателей университета на научную работу

	Частота	Процент
Семейные заботы	92	19,6
Слишком большая аудиторная нагрузка	151	32,2
Должен подрабатывать в других местах	111	23,7
Много времени уходит на "бумажную" работу	99	21,1
Много времени отнимает преодоление непонимания	11	2,3
Не хватает оборудования	3	0,6
Другой приоритет - преподавание	2	0,4
Итого	469	100,0

Таблица 123

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов на оценку
ЧРЕЗМЕРНОЙ АУДИТОРНО - ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	55,9	41,2	2,9	100,0
	% от данной категории ученой степени	16,2	45,2	66,7	22,7
	% от общего	12,7	9,3	0,7	22,7
Доцент	% по данному фактору	12,9	78,6	8,6	100,0
	% от данной категории ученой степени	24,3	36,9	40,0	34,8
	% от общего	4,5	27,4	3,0	34,8
Профессор	% по данному фактору	0,0	52,4	47,6	100,0
	% от данной категории ученой степени	0,0	50,0	22,7	28,8
	% от общего	0,0	15,1	13,7	28,8
Академик отраслевых академий	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	0,0	0,0	50,0	50,0
	% от общего	0,0	0,0	50,0	50,0

Таблица 124

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов на оценку
НЕДОСТАТОЧНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	67,0	29,9	3,1	100,0
	% от данной категории ученой степени	27,7	46,8	100,0	32,3
	% от общего	21,7	9,7	1,0	32,3
Доцент	% по данному фактору	15,5	77,5	7,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	29,7	36,9	33,3	35,3
	% от общего	5,5	27,4	2,5	35,3
Профессор	% по данному фактору	3,1	18,8	78,1	100,0
	% от данной категории ученой степени	14,3	27,3	56,8	43,8
	% от общего	1,4	8,2	34,2	43,8
Академик отраслевых академий	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	0,0	0,0	100,0	100,0
	% от общего	0,0	0,0	100,0	100,0

Таблица 125

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов
на оценку ОТСУТСТВИЯ НЕОБХОДИМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	79,4	20,6	0,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	34,5	33,9	0,0	34,0
	% от общего	27,0	7,0	0,0	34,0
Доцент	% по данному фактору	6,5	77,4	16,1	100,0
	% от данной категории ученой степени	10,8	32,2	66,7	30,8
	% от общего	2,0	23,9	5,0	30,8
Профессор	% по данному фактору	0,0	43,8	56,3	100,0
	% от данной категории ученой степени	0,0	31,8	20,5	21,9
	% от общего	0,0	9,6	12,3	21,9

Таблица 126

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов
на оценку БОЛЬШОГО КОЛИЧЕСТВА РУТИННЫХ ДЕЛ
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	85,5	13,0	1,4	100,0
	% от данной категории ученой степени	25,1	14,5	33,3	23,0
	% от общего	19,7	3,0	0,3	23,0
Доцент	% по данному фактору	16,7	78,3	5,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	27,0	31,5	20,0	29,9
	% от общего	5,0	23,4	1,5	29,9
Профессор	% по данному фактору	5,6	33,3	61,1	100,0
	% от данной категории ученой степени	14,3	27,3	25,0	24,7
	% от общего	1,4	8,2	15,1	24,7

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов
на оценку УЗОСТИ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ, НЕДОСТАТКА ЗНАНИЙ
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Оценка	Способ измерения	Ученая степень			Итого
			Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	Нет	% по данному фактору	78,3	20,7	1,0	100,0
		% от данной категории ученой степени	100,0	100,0	100,0	100,0
		% от общего	78,3	20,7	1,0	100,0
		% по данному фактору	78,3	20,7	1,0	100,0
		% от данной категории ученой степени	100,0	100,0	100,0	100,0
		% от общего	78,3	20,7	1,0	100,0
Доцент	Да	% по данному фактору		100,0	0,0	100,0
		% от данной категории ученой степени		0,7	0,0	0,5
		% от общего		0,5	0,0	0,5
	Нет	% по данному фактору	18,5	74,0	7,5	100,0
		% от данной категории ученой степени	100,0	99,3	100,0	99,5
		% от общего	18,4	73,6	7,5	99,5
	Итого	% по данному фактору	18,4	74,1	7,5	100,0
		% от данной категории ученой степени	100,0	100,0	100,0	100,0
		% от общего	18,4	74,1	7,5	100,0
Профессор	Нет	% по данному фактору	9,6	30,1	60,3	100,0
		% от данной категории ученой степени	100,0	100,0	100,0	100,0
		% от общего	9,6	30,1	60,3	100,0
	Итого	% по данному фактору	9,6	30,1	60,3	100,0
		% от данной категории ученой степени	100,0	100,0	100,0	100,0
		% от общего	9,6	30,1	60,3	100,0
Академик отраслевых академий	Нет	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
		% от данной категории ученой степени	0,0	0,0	100,0	100,0
		% от общего	0,0	0,0	100,0	100,0
	Итого	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
		% от данной категории ученой степени	0,0	0,0	100,0	100,0
		% от общего	0,0	0,0	100,0	100,0

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов на оценку
НЕОБХОДИМОСТИ ПОДРАБАТЫВАТЬ
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	79,3	20,7	9,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	9,8	9,7	9,0	9,7
	% от общего	7,7	2,0	9,0	9,7
Доцент	% по данному фактору	18,2	72,7	9,1	100,0
	% от данной категории ученой степени	5,4	5,4	6,7	5,5
	% от общего	1,0	4,0	0,5	5,5
Профессор	% по данному фактору	9,0	100,0	9,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	9,0	4,5	9,0	1,4
	% от общего	9,0	1,4	9,0	1,4
Академик отраслевых академий	% по данному фактору	9,0	9,0	100,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	9,0	9,0	50,0	50,0
	% от общего	9,0	9,0	50,0	50,0

Основными причинами нехватки времени на научную деятельность среди преподавателей СГУ и СГТУ чаще всего упоминались: слишком большая аудиторная нагрузка и подработки в других местах, в других Вузах, аграрного университета – затраты времени на бумажную работу и подработки. Среди преподавателей экономического университета – семья и большие затраты времени на бумажную работу. Последнее обстоятельство особенно «угнетает» творчество сотрудников СГАУ.

Таблица 129

Причины нехватки времени на научную деятельность, % по вузам

Основные причины	ВУЗ			
	СГУ	СГТУ	СГАУ	СГЭУ
Семья	15,8	16,0	14,3	19,2
Слишком большая аудиторная нагрузка	30,2	23,0	11,9	3,9
Должен подрабатывать в других местах	19,3	20	16,7	15,4
Много времени уходит на «бумажную» работу	15,5	16,0	20,2	19,2
Много времени отнимает преодоление непонимания коллег	1,9	1,0	1,2	7,7
Не хватает оборудования	0,8	0,0	1,2	0,0
Другой приоритет - преподавание	0,5	0,0	1,2	0,0

Таблица 130 позволяет конкретизировать структуру временных затрат сотрудников различных университетов.

Таблица 130

**Темпоральная структура деятельности сотрудников университетов,
% по видам деятельности**

Университет	Виды деятельности	Затрачиваемое еженедельно время (в часах)							Всего
		0	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	Более 26	
СГУ	аудиторные занятия	8,0	15,5	25,6	18,4	20,4	7,8	4,3	100,0
	консультации студентов	12,4	45,0	20,7	11,2	2,7	4,4	3,6	100,0
	подготовка к занятиям	4,3	35,1	29,3	16,8	5,8	4,1	4,6	100,0
	занятия в библиотеке	16,2	41,3	22,4	11,2	5,0	2,4	1,5	100,0
	собственно научная деятельность	6,7	26,7	22,3	13,6	13,0	7,0	10,7	100,0
	посещение Интернета	20,4	33,1	21,6	11,5	7,4	3,6	2,4	100,0
СГТУ	аудиторные занятия	2,2	19,8	34,1	25,3	6,6	4,4	7,7	100,0
	консультации студентов	15,7	45,8	31,3	4,8	0,0	1,2	1,2	100,0
	подготовка к занятиям	5,9	56,5	24,7	8,2	2,4	1,2	1,2	100,0
	занятия в библиотеке	16,5	58,2	20,3	3,8		1,3		100,0
	собственно научная деятельность	10,8	31,3	34,9	13,3	6,0	3,6	0,0	100,0
	посещение Интернета	16,7	54,2	16,7	6,9		1,4	4,2	100,0
СГАУ	аудиторные занятия	1,3	5,1	24,4	33,3	12,8	14,1	9,0	100,0
	консультации студентов	3,9	52,6	17,1	22,4	3,9	0,0	0,0	100,0
	подготовка к занятиям	2,5	31,6	36,7	17,7	10,1	1,3	0,0	100,0
	занятия в библиотеке	12,7	44,3	31,6	8,9	1,3	0,0	1,3	100,0
	собственно научная деятельность	7,6	20,3	19,0	16,5	16,5	7,6	12,7	100,0
	посещение Интернета	25,6	50,0	10,3	2,6	3,8	7,7	0,0	100,0
СГЭУ	аудиторные занятия		4,0	32,0	48,0	16,0	0,0	0,0	100,0
	консультации студентов	20,8	20,8	50,0	8,3		0,0	0,0	100,0
	подготовка к занятиям	0,0	8,0	28,0	48,0	12,0	4,0	0,0	100,0
	занятия в библиотеке	0,0	8,3	45,8	29,2	12,5	4,2	0,0	100,0
	собственно научная деятельность	0,0	4,3	13,0	34,8	39,1	8,7	0,0	100,0
	посещение Интернета	16,7	12,5	45,8	20,8	4,2	0,0	0,0	100,0

Свободное время преподавателя — это часть времени, свободная от труда, это сфера нерегламентированного поведения, возможность выбора различных повседневных дел, досуговых занятий и в то же время стройность, целенаправленность самого процесса, охватывающего творчество (как научное, так и художественное), искусство, общение, развлечение и т.д. В свободное от работы время у преподавателей преобладает ориентация на семью. Это отмечают и другие

исследователи²¹. Так, 56,7% — занимаются домашними делами, причем женщины здесь заняты в полтора раза больше, чем мужчины.

Таблица 131

Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов на оценку СОБСТВЕННОЙ НЕОРГАНИЗОВАННОСТИ, НЕУРАВНОВЕШЕННОСТИ как препятствия эффективной научной деятельности

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	100,0	0,0	0,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	10,2	0,0	0,0	8,0
	% от общего	8,0	0,0	0,0	8,0
Доцент	% по данному фактору	16,7	83,3	0,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	5,4	6,7	0,0	6,0
	% от общего	1,0	5,0	0,0	6,0
Профессор	% по данному фактору	0,0	0,0	100,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	0,0	0,0	2,3	1,4
	% от общего	0,0	0,0	1,4	1,4

Таблица 132

Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов на оценку НЕУВЕРЕННОСТИ В СОБСТВЕННЫХ СИЛАХ как препятствия эффективной научной деятельности

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	88,2	11,8	0,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	6,4	3,2	0,0	5,7
	% от общего	5,0	0,7	0,0	5,7
Доцент	% по данному фактору	40,0	60,0	0,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	5,4	2,0	0,0	2,5
	% от общего	1,0	1,5	0,0	2,5
Профессор	% по данному фактору	50,0	50,0	0,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	14,3	4,5	0,0	2,7
	% от общего	1,4	1,4	0,0	2,7

²¹ Кокорев А.С., Николукина Н.Б. Социальный портрет преподавателя высшей школы (на основе анализа вузов Тамбовской области) //Журнал социологии и социальной антропологии. (The Journal of Sociology and social anthropology). 2000. Т.3. Вып. 1.

**Влияние ученой степени и звания сотрудников университетов на оценку
НЕ ОБУСТРОЕННОГО БЫТА
как препятствия эффективной научной деятельности**

Ученое звание	Способ измерения	Ученая степень			Итого
		Не имею	Кандидат наук	Доктор наук	
Нет звания	% по данному фактору	67,7	30,8	1,5	100,0
	% от данной категории ученой степени	18,7	32,3	33,3	21,7
	% от общего	14,7	6,7	0,3	21,7
Доцент	% по данному фактору	19,4	75,0	5,6	100,0
	% от данной категории ученой степени	18,9	18,1	13,3	17,9
	% от общего	3,5	13,4	1,0	17,9
Профессор	% по данному фактору	16,7	33,3	50,0	100,0
	% от данной категории ученой степени	14,3	9,1	6,8	8,2
	% от общего	1,4	2,7	4,1	8,2

Если рассмотреть этот вопрос с учетом должностного статуса респондентов, то ассистенты в 1,2 раза больше, чем старшие преподаватели, а доценты занимаются домашним хозяйством в 6,3 раза чаще, чем профессора. Анализ показал, что не остепененные преподаватели занимаются этим видом деятельности больше всех, что вполне объяснимо, так как это в большинстве своем - женщины. Более половина респондентов (51,4%) проводят свободное время с родными, так как уход за собой, престарелыми родителями, детьми требуют определенных временных затрат. Социологические исследования показывают, что возрастают затраты времени на домашние дела. Причин здесь несколько. Возросли цены на бытовые услуги, и большинство опрошенных «производят» эти услуги для самих себя²². Преподаватели вузов не составляют исключения.

Второе место в объеме свободного времени занимает подготовка к занятиям — это отметили 53,3% респондентов. Среди них преобладают мужчины. Доля тех, кто готовится к занятиям, больше среди кандидатов наук, работающих на должности и имеющих ученое звание доцента, затем следуют старшие преподаватели и ассистенты, как кандидаты наук, так и не имеющие степени и звания. Это объясняется, по всей вероятности, долей лекционной нагрузки и научной работы у преподавателей высокой квалификации.

Настораживает тот факт, что 41% преподавателей занимается огородами, дачами, рассматривая это как дополнительную возможность

²² Патрушев В., Караханова Г., Темницкий А. Псков в 1986 и 1995 году // Социологический журнал. 1996. № 1–2. с. 165–166

выжить, поддержать требуемый уровень потребления в непростых экономических и политических условиях российской действительности. Земельные наделы стали дополнительным источником доходов, дающим продукты питания, но отнимающим при этом большую часть свободного времени. Среди занятых здесь преобладают мужчины в возрасте от 46 до 55 лет, доценты и кандидаты наук. Каждый десятый преподаватель (10%) предпочитает пассивный вид отдыха. Только каждый пятый преподаватель регулярно занимается спортом. Чаще всего преподаватели интересуются событиями в стране и в мире, обновляют лекции и семинарские занятия новыми материалами. Много времени преподаватели отдают семье, детям, родителям, супругу(е).

Таким образом, в свободное время преподаватели вне стен вуза продолжают заниматься профессиональной деятельностью, дополнительными заработками, подготовкой к занятиям, ведением домашнего хозяйства, занимаются дачными участками. Это практически не оставляет им возможностей для участия в культурной жизни города — только 9% преподавателей повышает свой культурный уровень, чуть более половины опрошенных очень редко или практически никогда не бывают в театре, на выставках и концертах. Это можно объяснить и материальными проблемами, т.к. билет на приехавшую столичную знаменитость стоит четверть, а то и треть месячной зарплаты преподавателя. Этому способствуют также усталость в конце рабочей недели, низкое качество отдыха во время летних отпусков и пр. Все это отражается на социальном самочувствии и настроениях преподавателей.

Таблица 134

Повышение степени научного потенциала

	Частота	Процент	Валидный процент
Улучшение финансирования и материально технической базы	138	23,2	55,9
Развитие межвузовских связей	32	5,4	13,0
Забота о кадрах	38	6,4	15,4
Изменение учебного процесса	16	2,7	6,5
Все без изменений	12	2,0	4,9
Улучшение фонда библиотеки	10	1,7	4,0
Нет предложений	1	0,2	,4
Итого ответивших	247	41,4	100,0
Нет ответа	229	38,4	
Затрудняюсь ответить	119	20,0	
Иное без уточнения	1	,2	
Итого без ответа	349	58,6	
Итого	596	100,0	

В ходе опроса респондентам было предложено дать рекомендации по повышению степени реализации научного потенциала своего университета. Результаты представлены таблицей 134.

Улучшение финансирования и материально – технической базы оказалось первостепенной задачей будущей стратегии развития университетов. На этом акцентировали свое внимание большинство опрошенных преподавателей саратовских Вузов. В числе не менее важных аспектов выделены: забота о кадрах, развитие межвузовских связей, а также изменение организации учебного процесса и улучшение фонда библиотек.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования был проведен анализ использования научно-педагогического потенциала саратовского университета в условиях перехода к рыночной экономике. Определена иерархия мотивов и факторов, влияющих на эффективность труда работников вузов, подчеркнута возрастающая роль материального стимула на этапе становления рыночных отношений в системе высшего образования. На основании опроса профессорско-преподавательского состава и научных работников выявлено их отношение к новым формам организации труда в вузе, устойчивость ориентаций на профессиональную деятельность.

Изменение качественного состава научных кадров университета происходит в двух направлениях: с одной стороны, происходит некоторое улучшение качественного состава преподавателей, с другой - ухудшение качественного состава научных сотрудников. Налицо процесс социального расслоения среди них. Продолжающееся старение научных кадров университета в большей мере затрагивает профессорско-преподавательский состав.

Как показали результаты опроса, текучесть научных кадров в университете находится в рамках «нормы», либо вообще минимальна. Это свидетельствует о стабилизации научных коллективов высших учебных заведений страны. Процесс «утечки умов» из вузов за границу в основном иссяк. По-прежнему наибольший процент научных кадров из вузов уходит в коммерческие структуры, а минимальное количество работников - в академические или отраслевые НИИ. Более других склонны к переходу в коммерческие структуры преподаватели и научные сотрудники факультетов технического профиля обучения, к уезду за границу - кадры гуманитарных факультетов. Чаще стали уходить на работу в учреждения государственного управления специалисты гуманитарного профиля. Наибольший процент ухода на пенсию в классическом университете. Видимо, основные тенденции изменения кадрового состава российских вузов сохраняются на протяжении последних 5-6 лет.

Проведенный анализ результатов исследования показал, что использование средств информационных технологий в решении различных учебных и научных задач преподавателями университета осуществляется недостаточно интенсивно. Проблема их широкомасштабного применения отдельных компьютерных программ и технологий на занятиях во всех аспектах педагогической деятельности по-прежнему остается актуальной. Можно констатировать невысокий в целом уровень готовности научно-педагогических кадров к работе в условиях информатизации общества. Видимо, необходима координация в деятельности факультетских учебно-методических структур в решении профессиональных педагогических задач посредством информационных технологий.

Можно говорить также о необходимости перехода от информационного обучения преподавателей и студентов к системе активного овладения информационными технологиями, от компьютеризации учебного процесса к его комплексной информатизации, от внедрения «передовых» методов в научной деятельности к их рациональному использованию в педагогических процессах, проведения существенных изменений в организации и содержании учебно-познавательного процесса, активизации аудитории с помощью средств информационных технологий, усиления материально-технической базы, разработки методического сопровождения компьютерных программных комплексов по учебным дисциплинам.

В соответствии с общими основами реформирования системы высшего образования необходимо произвести значительные изменения в содержании, в формах и методах основных сфер деятельности университета: образовательной и научно-исследовательской. При этом важно сохранить научно-педагогический потенциал, разработать и осуществить комплекс мер, которые в своей совокупности сформировали бы нормативно-правовые основы и организационно-методический механизм функционирования системы подготовки, повышения квалификации, переподготовки и использования научно-педагогических кадров высшей школы России. Кадровая политика в связи с этим должна строиться на основе создания банка данных о научно-педагогическом потенциале высшей школы; проведении анализа состояния и динамики изменения кадрового состава в соответствии с социальными и экономическими потребностями регионов; прогнозировании развития интеллектуального потенциала высшей школы; координации научных разработок в области кадровой политики.

Это все задачи будущих исследований. Но сегодня высшая школа стоит только на пороге новых реформ. Можно сказать, что в настоящее время проходит подготовительный период, время осознания прошлых приобретений и потерь, будущих потребностей и форм деятельности вузов и всей системы образования. И надо сказать, что процесс этот идет довольно бурно. Несмотря на трудности и прежде всего материального характера, низкая зарплата, отсутствие финансирования, во всяком случае достаточного, высшая школа не прекратила своей деятельности, сумела сохранить интеллектуальный потенциал. Более того, разрабатываются новые формы организации учебного процесса и финансирования системы образования. И только, когда эти новые формы получают признание как адекватные требованиям нового времени, можно будет говорить о проведении реформы высшей школы.

ПРИЛОЖЕНИЕ

АНКЕТА

ИНТЕРВЬЮЕР! ОТМЕТЬТЕ СЛЕДУЮЩИЕ ПУНКТЫ ДО НАЧАЛА ИНТЕРВЬЮ!

- 1. Номер интервьюера** _____
- 2. Номер анкеты** _____
- 3. Факультет** _____
- 4. Кафедра** _____

Анкета для научных сотрудников СГУ.

Уважаемый сотрудник!

Центр региональных социологических исследований СГУ, находящийся в восьмом корпусе СГУ, каб.96, по заказу ректората СГУ проводит социологическое исследование профессиональных, социальных и экономических проблем научных сотрудников СГУ, с целью оптимизации Вашей работы. Наша анкета анонимная. Все данные будут использованы только в обобщенном виде. Мы очень надеемся на Вашу помощь в проведении исследования.

1. Пол респондента. ИНТЕРВЬЮЕР! ЗАКОДИРУЙТЕ НЕ СПРАШИВАЯ.

- 1.1 мужской 1.2. женский

2. Ваш возраст:

- 2.1. 20-25
- 2.2. 26-30
- 2.3. 31-40
- 2.4. 41-50
- 2.5. 51-60
- 2.6. 61-70
- 2.7. 71+

3. Имеете ли Вы ученую степень?

- 3.1. Не имею
- 3.2. Да, кандидат наук
- 3.3. Да, доктор наук

4. Ваше ученое звание:

- 4.1. Доцент
- 4.2. Профессор
- 4.3. Академик отраслевых академий
- 4.4. Член - корреспондент РАН
- 4.5. Нет звания

5. Ваша должность.

ИНТЕРВЬЮЕР! ВОЗМОЖНО НЕСКОЛЬКО ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ.

- 5.1. Аспирант
- 5.2. Ассистент
- 5.3. Старший преподаватель
- 5.4. Доцент
- 5.5. Профессор с докторской степенью
- 5.6. Профессор без докторской степени
- 5.7. Руководитель подразделения, зав.кафедрой
- 5.8. Декан
- 5.9. Ведущий специалист
- 5.10. Специалист
- 5.11. Младший специалист
- 5.12. Другое. УКАЖИТЕ _____

6. Каков Ваш общий стаж работы в ВУЗах?

- 6.1. До 1 года
- 6.2. 1-5 лет
- 6.3. 6-10 лет
- 6.4. 11-15 лет
- 6.5. 16-20 лет
- 6.6. 21-25 лет
- 6.7. 26+ лет

7. Ваш стаж работы в СГУ?

- 7.1. До 1 года
- 7.2. 1- 5 лет
- 7.3. 6-10 лет
- 7.4. 11-15 лет
- 7.5. 16-20 лет
- 7.6. 21-25 лет
- 7.7. 25+ лет

8. Какова Ваша нагрузка?

- 8.1. Половина ставки
- 8.2. Полная ставка
- 8.3. Полторы ставки
- 8.4. Две ставки
- 8.5. Другое. УКАЖИТЕ _____

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №1

9. Укажите все источники дохода, которые Вы имели за последние 6 месяцев:

- 9.1. Заработная плата в СГУ
- 9.2. Заработная плата за преподавание в других учебных заведениях
- 9.3. Выплаты по гранту (доход за научную деятельность)
- 9.4. Доход за репетиторство
- 9.5. Коммерческая деятельность
- 9.6. Пенсия
- 9.7. Разовый приработок
- 9.8. Экспертиза
- 9.9. Консультирование
- 9.10. Другое **УКАЖИТЕ** _____

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №2

10. Скажите, какой, примерно, размер дохода был Вашей семье за последний месяц, в расчете на одного члена семьи?

- 10.1. До 500 рублей
- 10.2. 501-1000 рублей
- 10.3. 1001-1500 рублей
- 10.4. 1501-2001 рубль
- 10.5. 2005-2500 рублей
- 10.6. 25001-3000 рублей
- 10.7. более 3001 рубля

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №3

11. Как Вы оцениваете материальное положение Вашей семьи в данный момент?

- 11.1. Едва сводим концы с концами, часто не хватает денег на необходимые продукты питания
- 11.2. На еду денег хватает, но во всем остальном приходится себя ограничивать
- 11.3. На ежедневные расходы хватает, но покупка одежды уже представляет трудности
- 11.4. На еду и одежду хватает, но при покупке телевизора, холодильника т.п. приходится влезать в долги
- 11.5. Достаточно обеспечены материально, но покупка автомобиля и дорогостоящий отпуск нам не по карману
- 11.6. Материально обеспечены, практически ни в чем себе не отказываем
- 11.7. Затрудняюсь ответить

12. Работа в СГУ является Вашим единственным местом работы?

12.1. Да-----ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 14

12.2. Нет

13. Чем еще Вы занимаетесь, помимо работы в СГУ

13.1. Преподаю в других ВУЗах

13.2. Преподаю в общеобразовательном учреждении

13.3. Занимаюсь коммерческой деятельностью

13.4. Занимаюсь дистрибьютерством

13.5. Занимаюсь репетиторством

13.6. Занимаюсь консультированием

13.7. Работаю как эксперт

13.8. Другое. УКАЖИТЕ _____

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №4
Сколько времени, в среднем, за неделю, Вы затрачиваете на
следующие виды научной и педагогической деятельности?
ИНТЕРВЬЮЕР! СПРАШИВАЙТЕ ОТДЕЛЬНО ПО КАЖДОЙ СТРОКЕ.

	Виды деятельности	Часы						
		0	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+
14.	Аудиторные занятия	1	2	3	4	5	6	7
15.	Консультации студентов, аспирантов	1	2	3	4	5	6	7
16.	Подготовка к занятиям	1	2	3	4	5	6	7
17.	Занятие в библиотеке	1	2	3	4	5	6	7
18.	Собственно научная деятельность	1	2	3	4	5	6	7
19.	Интернет	1	2	3	4	5	6	7

20. Какой вид деятельности наиболее привлекателен для Вас в настоящее время? (отметьте не более двух вариантов).

20.1. Фундаментальные исследования

20.2. Прикладные исследования

20.3. Внедренческая деятельность

20.4. Преподавательская деятельность

20.5. Организационно- управленческая деятельность

20.6. Другое. УКАЖИТЕ _____

21. Вы предпочитаете заниматься научной работой индивидуально или в коллективе?

21.1. Индивидуально

21.2. В коллективе (в команде)

22. Как Вы считаете, нужен ли Вам компьютер для работы?

- 22.1. Да, сегодня без него невозможны серьезные научные исследования
- 22.2. Да, он помогает в работе
- 22.3. Нет, он не обязателен, т.к. без него можно обойтись
- 22.4. Нет, т.к. это мешает настоящему творчеству
- 22.5. Иное. Укажите _____

23. Пользуетесь ли Вы компьютером в научных и педагогических целях?

- 23.1. Да
- 23.2. Нет-----ПЕРЕХОДИТЕ К ВОПРОСУ 26

24. Как часто вы пользуетесь компьютером?

- 24.1. Каждый день
- 24.2. 5-3 раза в неделю
- 24.3. 1-2 раза в неделю
- 24.4. Реже 1 раза в неделю.

25. Где Вы пользуетесь компьютером?

- 25.1. Дома
- 25.2. На рабочем месте
- 25.3. На кафедре,
- 25.4. В другом подразделении СГУ
- 25.5. Иное. Укажите. _____

26. Насколько Вы довольны фондом литературы НБ СГУ на данный момент?

- 26.1. В НБ я могу найти все интересующие меня материалы, включая все новинки
- 26.2. В НБ я могу найти практически весь интересующий меня материал, включая практически все новинки
- 26.3. Фонд библиотеки не пополняется нужной для меня литературой
- 26.4. Другое УКАЖИТЕ _____
- 26.5. Затрудняюсь ответить

Несколько вопросов об учебном процессе.

27. Как на Ваш взгляд организован учебный процесс в СГУ?

28. Что бы Вы изменили в организации учебного процесса в СГУ

29. С какими трудностями организационного характера Вам приходится сталкиваться наиболее часто?

- 29.1. Отсутствие свободных аудиторий
- 29.2. Недостаточное оборудование
- 29.3. Неудобное расписание
- 29.4. Плохая организация работы деканатов
- 29.5. Не отапливаемые аудитории
- 29.6. Другое **УКАЖИТЕ** _____
- 29.7. Затрудняюсь ответить

30. Какими источниками Вы пользуетесь при подготовке к лекциям?

- 30.1. Книгами
- 30.2. Учебными пособиями
- 30.3. Журналами
- 30.4. Газетами
- 30.5. Интернетом
- 30.6. Личным практическим опытом
- 30.7. Лекциями коллег
- 30.8. Корпоративными связями с коллегами
- 30.9. Другое.
УКАЖИТЕ _____

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №5 Какими наглядными материалами Вы пользуетесь при работе со студентами?

	Более, чем на половине всех занятий	Не чаще 1-2 раз в семестр	Практически никогда не пользуюсь
31. Плакатами, рисунками, схемами	1.	2.	3.
32. Слайдами	1.	2.	3.
33. Компьютером	1.	2.	3.
34. Интернетом	1.	2.	3.
35. Другое. УКАЖИТЕ			

36. Как бы Вы оценили свою научную деятельность по пяти балльной шкале?

1.....2.....3.....4.....5

37. Назовите факторы, способствующие Вашей научной деятельности?

38. Хватает ли Вам времени на научную деятельность?

- 38.1. Да-----ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ 40
 38.2. Нет
 38.3. Затрудняюсь ответить
 38.4. Другое. УКАЖИТЕ _____
-

39. Почему вам не хватает времени на научную деятельность?

- 39.1. Много времени отнимает семья, дети
 39.2. Слишком большая аудиторно - педагогическая нагрузка
 39.3. Должен подрабатывать в других местах, чтобы прокормить семью
 39.4. Много времени уходит на «бумажную» работу
 39.5. Много времени отнимает преодоление непонимания коллег
 39.6. Другое. УКАЖИТЕ _____
 39.7. Затрудняюсь ответить
-

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №6

Оцените по пятибалльной шкале, насколько каждый из факторов, способствует Вашей научной деятельности, где 0- означает отсутствие этого фактора, а 5- оказывает очень большое влияние.

40. Участие в конференциях, конгрессах, симпозиумах
 0.....1.....2.....3.....4.....5

41. Критика и помощь коллег
 0.....1.....2.....3.....4.....5

42. Знание иностранных языков
 0.....1.....2.....3.....4.....5

43. Хорошая материально-техническая база для работы
 0.....1.....2.....3.....4.....5

44. Стажировка в других научных учреждениях
 0.....1.....2.....3.....4.....5

45. Стажировка за рубежом
 0.....1.....2.....3.....4.....5

46. Хорошие отношения с начальством

0.....1.....2.....3.....4.....5

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №7
Что для Вас наиболее важно в Вашей работе?

№		Не важно	Важно	Очень важно
47.	Высокая зарплата	1.	2.	3.
48.	Стабильная оплата	1.	2.	3.
49.	Интересная работа	1.	2.	3.
50.	Соответствие специальности	1.	2.	3.
51.	Возможность профессионального и служебного роста	1.	2.	3.
51.	Стабильная занятость	1.	2.	3.
52.	Возможность пользоваться льготами	1.	2.	3.
53.	Приятная атмосфера в коллективе	1.	2.	3.
54.	Удобный режим работы	1.	2.	3.
55.	Близость от дома	1.	2.	3.
56.	Хорошие условия труда	1.	2.	3.
57.	Полезность для общества	1.	2.	3.
58.	Другое			

ИНТЕРВЬЮЕР! ПЕРЕДАЙТЕ РЕСПОНДЕНТУ КАРТОЧКУ №8

59. Какие из ниже перечисленных факторов негативно сказываются на Вашей научной деятельности. Выберите не более трех вариантов ответов.

- 59.1. низкая заработная плата,
- 59.2. не обустроенный быт
- 59.3. слишком большая аудиторно - педагогическая нагрузка
- 59.4. отсутствие должного финансирования исследований
- 59.5. отсутствие необходимой литературы
- 59.6. большое количество рутинных (бумажных) дел
- 59.7. узость специализации, недостаток знаний в других областях науки
- 59.8. собственная неорганизованность, неуравновешенность,
- 59.9. неуверенность в собственных силах
- 59.10. Другое. УКАЖИТЕ _____
- 59.11. затрудняюсь ответить

60. Как бы Вы оценили обстановку в Вашем рабочем коллективе (на факультете, в подразделении, отделе) в целом?

- 60.1. У нас на кафедре (факультете) сложился коллектив единомышленников
 60.2. У нас на кафедре (факультете) сложилась научная школа
 60.3. Никому ничего не нужно
 60.4. Другое. УКАЖИТЕ _____
 60.5. Затрудняюсь ответить

Давайте теперь поговорим о Ваших публикациях за 2001-2002 год.

		Вы единственный автор	В соавторстве
61.	Сколько всего публикаций у Вас было за 2001-2002 уч. год?		
62.	Сколько среди них книг, монографий?		
63.	Сколько среди них учебников и учебно-методических пособий?		
64.	Сколько среди них статей в СМИ?		
65.	Сколько статей в интернете (электронных СМИ)?		
66.	Сколько редакционных работ		
67.	Сколько отзывов на другие научные работы?		

68. Как Вы оцениваете степень реализации своих возможностей в области научных публикаций?

- 68.1. Реализуются полностью
 68.2. Мог бы больше
 68.3. Нет не реализовал свои возможности
 68.4. Затрудняюсь ответить

69. Что ограничивает возможности ваших публикаций?

- 69.1. Не хватает времени на подготовку публикаций
 69.2. Нет денег
 69.3. Нет материальной заинтересованности
 69.4. Другое. УКАЖИТЕ _____

70. Есть ли переводы Ваших научных работ на иностранные языки?

- 70.1. Да 70.2. Нет

Скажите, пожалуйста, сколько, примерно, раз за истекший год Вы принимали участие (выступали с докладом или сообщением) в конференциях?

	Вид конференции	0 раз	1-3	4-5	Более5
71.	В СГУ	1.	2.	3.	4.
72.	В других ВУЗах области	1.	2.	3.	4.
73.	В других городах России	1.	2.	3.	4.
74.	В международных конференциях	1.	2.	3.	4.

75 . Бывали ли Вы на стажировке (от СГУ) за границей?

75.1. Да 75.2.Нет

76. Бывали ли Вы на стажировке (от СГУ) в других городах России?

76.1. Да 76.2. Нет

77. В каких формах организации научной работы Вы участвуете?

77.1. НИЧ

77.2. Технопарки

77.3. Научный ректорат

77.4. Гранты

77.5. Ни в каких

77.6. Другое. УКАЖИТЕ _____

Давайте поговорим о грантах.

78. Подавали ли лично заявку на индивидуальный грант в течение последнего года ?

1. Да, один раз. 2. Да, и не один раз. 3. Нет

79. Принимали ли вы участие в подготовке заявке на участие в коллективном гранте в течение последнего года?

1. Да, один раз. 2. Да, и не один раз. 3. Нет

80. Подавали ли лично заявку на индивидуальный грант в течении этого учебного года?

1. Да, один раз. 2. Да, и не один раз 3. Нет

81. Принимали ли вы участие в подготовке заявке на участие в коллективном гранте в течении последнего года?

1. Да, один раз. 2. Да, и не один раз 3. Нет

82. На данный момент принимаете ли Вы участие в реализации какого-либо гранта?

1. Да, в одном. 2. Да, и не одного. 3. Нет

Скажите, пожалуйста, Ваша научная деятельность была как-либо отмечена, т.е. получали ли Вы благодарности, награды, премии. Если да, то сколь штук.

83. Премии _____ раз

84. Благодарности _____ раз

85. Награды. Укажите какие _____

86. Ваши предложения по повышению степени реализации научного потенциала вуза?

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	3
ВВЕДЕНИЕ	8
1. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ КОЛЛЕКТИВА ГОСУНИВЕРСИТЕТА	16
2. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ СГУ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ	23
3. СОЦИАЛЬНЫЙ ПОРТРЕТ ДОЦЕНТА УНИВЕРСИТЕТА	47
4. КОМПЬЮТЕРИЗАЦИЯ НАУЧНО - ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ В УНИВЕРСИТЕТЕ	64
5. НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СГУ И ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ	79
6. ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СГУ	105
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	123
ПРИЛОЖЕНИЕ	125

Научное издание

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСКУРС**

**НАУЧНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ САРАТОВСКОГО
ГОСУНИВЕРСИТЕТА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

**Информационный бюллетень
Выпуск 1**

Научный консультант:

Г.В. Дыльников

Руководитель проекта

Н.В. Шахматова

Исполнители:

*И.А. Бегинина, А.И. Завгородный,
С.В. Курганова, Т.Н. Митюкова, С.В. Ситникова*

Подписано к печати 05. 04.2005 . Формат 60x 84 1/8
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 14,15 (15) Уч.-изд. л. 13,8. Тираж 100 экз. Заказ №

Издательство «Научная книга»
410031, Саратов, ул. Московская, 35
Отпечатано в типографии «Новый Ветер»,
410012, г. Саратов, Ул. Б. Казачья, 113