

A Modern Scientist in the Mirror of the Public Opinion

NELLI A. ROMANOVICH

Director, Institute of Public Opinion Qualitas, Voronezh, Russia
nelly@qualitas.ru

The modern society perception of science members influences the reproduction and succession of cadre scientific potential, the conditions of modern scientists work and the potential “brain drain” abroad. Also it predetermines the authorities position towards scientists that influences the amount of the science financing. The mirror of public opinion is able to reveal the nuances which make up a portrait of the modern scientist.

Keywords: Public opinion, the portrait of the modern scientist, the authority of a Soviet and a Russian scientist, the science financing, succession.

ТАЛАНОВ СЕРГЕЙ ЛЬВОВИЧ,

кандидат социологических наук, доцент кафедры политологии
и социологии Ярославского государственного педагогического университета
им. К. Д. Ушинского
Рыбинск, Россия
talanov_sergei@mail.ru



САМОЙЛОВ МИХАИЛ ГРИГОРЬЕВИЧ,

ассистент,
Московская государственная академия водного транспорта
филиал в г. Рыбинске,
Рыбинск, Россия
Michon22@yandex.ru



Удовлетворенность работой: привлекательные и непривлекательные, важные и второстепенные стороны работы молодых преподавателей вузов Ярославской области

В статье изучается степень удовлетворенности преподавателей как основной показатель качества их работы. Авторами предпринята попытка ответить на ряд вопросов. Что нравится преподавателям в их работе, а что не удовлетворяет? Что для них важно и к чему они безразличны? Что побуждает их наниматься на работу в тот или иной вуз и что заставляет думать об уходе из него? Для ответа на эти вопросы авторы воспользовались суждениями респондентов об их отношении к различным сторонам своей работы.

Ключевые слова: преподаватель, социальное самочувствие, удовлетворенность работой.

В настоящее время одной из наиболее острых проблем является проблема оттока научных кадров за пределы страны. Те молодые, амбициозные, талантливые преподаватели, кто не уехал за рубеж, легко находят применение своим силам в других областях, не связанных с образованием. Социологические исследования показывают, что факторы, обуславливающие отток молодых преподавателей из страны, и вузов в частности, имеют глубинный характер и, видимо, не могут быть устранены в ближайшее время.

Что нравится преподавателям (исследователям) в их работе, а что не удовлетворяет? Что для них важно и к чему они безразличны? Что побуждает их наниматься на работу в тот или иной вуз и что заставляет думать об уходе из него? Для ответа на эти вопросы мы воспользовались суждениями респондентов об их отношении к различным сторонам своей работы.

Эмпирическая база исследования

В работе использованы количественные и качественные методы, с акцентом на качественные стратегии — методы интервью и включенного наблюдения, позволяющие получить наиболее глубокий исследовательский материал. Количественные методы (анализ документов, статистика) выступили в качестве вспомогательных.

Для сбора количественной информации применялся метод анкетного опроса. Анкетирование проводилось в 2008–2009 годах на территории Ярославской области (г. Ярославль, Рыбинск) с использованием специально разработанных анкет анонимного характера для разных целевых групп: для доцентов, старших преподавателей и ассистентов.

В качестве объекта исследования выступил профессорско-преподавательский состав вузов Ярославской области. Были охвачены 256 молодых преподавателей (в возрасте от 26 до 35 лет, представители 5 вузов (Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского (ЯГПУ), Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова (ЯрГУ), Московская государственная академия водного транспорта филиал в г. Рыбинске (МГАВТ), Рыбинская государственная авиационная технологическая академия им. П. А. Соловьева (РГАТА), Волго-Вятская академия государственной службы филиал в г. Рыбинске (ВВАГС)).

При проведении опроса среди профессорско-преподавательского состава вузов Ярославской области отбор респондентов осуществлялся методом гнездовой двухступенчатой выборки. В качестве гнезд на первой ступени выбирались вузы в соответствии с требованиями минимальных различий между ними и максимальной неоднородности составляющих их единиц. В рамках самих гнезд отбор респондентов осуществлялся методом стихийного отбора. В результате было опрошено $n=256$.

Проведена серия фокус-групп. В ходе подготовки к фокус-группам также были проведены серии глубинных интервью со специалистами в сфере молодежной политики ($n=14$).

Всего в результате исследования было опрошено 270 человек.

Результаты исследования и их обсуждение

Почти три четверти (72 %) молодых преподавателей «вполне» или «скорее» удовлетворены своей работой и почти столько же (66 %) гордятся своей работой; всего 14 % — «скорее» или «совершенно» не удовлетворены и 17 % — не гордятся ею.

Перейдем теперь к более детальному анализу того, что молодым преподавателям нравится и не нравится в их работе. В таблице 1 приводятся результаты ответов респондентов на вопросы: «*Что вам нравится в вашей работе?*» и «*Что вам не нравится в вашей работе?*»

Таблица 1

Наименование сторон работы	Все преподаватели вузов г. Рыбинска (n=72)		Все преподаватели вузов г. Ярославля (n=184)	
	Нравится	Не нравится	Нравится	Не нравится
Возможность улучшить жилищные условия	2	43	1	46
Работа неплохо оплачивается	13	48	26	29
Оснащенность рабочего места	10	49	31	29
Наличие санаторно-курортных льгот	0	25	3	15
Не слишком жесткий график работы	6	24	4	15
Надежные гарантии моей занятости	17	30	22	22
Справедливое признание заслуг преподавателей со стороны администрации вуза	8	11	14	8
Хорошая пенсия	3	4	12	3
Большой отпуск	10	5	10	3
Возможность продвинуться по службе	21	13	22	14
Четко соблюдается трудовое законодательство по защите прав работников	11	6	12	2
Здесь четко и ясно определено, что и как делать	21	16	19	8
Возможность влиять на принятие и осуществление важных решений в жизни вуза	18	11	23	12
Возможность привнести в работу организации что-то новое, прогрессивное	13	6	21	6
Возможность быть самостоятельным	24	11	32	12
Соответствие работы моим способностям	22	9	25	3
Хорошие условия труда	21	14	37	6
Возможность сделать что-то полезное для страны и людей	22	3	28	1
Возможность видеть конкретные результаты своего труда	33	11	35	12
Работать в нашем вузе престижно	19	2	35	0
Возможность приобрести опыт, знания и связи для работы в других сферах (в бизнесе, политике и др.)	30	11	42	6
Возможность повышать квалификацию, профессионализм	31	13	52	7
Ответственная работа	32	1	38	1

Возможность реализовать свои знания, опыт и способности	38	7	52	4
Возможность общаться с людьми	50	1	45	2
Интересная работа	46	5	62	5
Хорошие отношения с коллегами по работе	54	2	56	2

Выборы, сделанные респондентами, подтверждают их в целом положительное отношение к своей работе. Если среднее число привлекательности сторон работы, отмеченных респондентами, равняется 6,7, то непривлекательных сторон — всего 3,3, т. е. в два раза меньше.

Каждый из аспектов работы одними респондентами выбирался как привлекательный, а другими — как непривлекательный. Если взять долю тех, кто ответил, что данная сторона работы им нравится, и вычесть из нее долю тех, кто отметил этот же аспект как ненаврядшийся, то мы получим показатель итоговой привлекательности данного аспекта работы для изучаемой нами группы людей.

Далее мы приводим ответы респондентов на наиболее интересные вопросы, которые позволяют представить полную картину об удовлетворенности молодых преподавателей вузов Ярославской области (см. табл. 2–5).

Таблица 2

Ответ респондентов на вопрос:

«К чему Вы в первую очередь стремились, когда искали или соглашались на преподавание в данном вузе?» (% от числа ответивших)

	Все преподаватели вузов г. Рыбинска (n=72)	Все преподаватели вузов г. Ярославля (n=184)
Найти работу по имеющейся у меня специальности	17	31
Найти работу в сфере образования	12	29
Найти работу именно в данной организации	9	11
Найти работу не по своей специальности, но содержание которой меня бы устроило	54	22
Руководствовался иными соображениями	8	7

Таблица 3

Ответ респондентов на вопрос:

«Какое значение придавали Вашей специальности(ям) те, кто принимал Вас на данную работу?» (% от числа ответивших)

	Все преподаватели вузов г. Рыбинска (n=72)	Все преподаватели вузов г. Ярославля (n=184)
Придавали решающее значение моей специальности	19	50
Важен был только профиль моей специальности	16	21
Важно было только то, что у меня кандидатская степень	63	21
Особого значения специальности и образованию не придавалось	2	8

Интересно мнение респондентов о том, испытывают ли они чувство гордости, когда говорят другим людям о том, что работают в данном вузе (табл. 4).

Но что побуждает молодых преподавателей к рассмотрению варианта ухода из вуза и поиску альтернативных возможностей трудоустройства? Ответить на этот вопрос поможет перечень тех аспектов работы, в отношении которых доля ответов «не нравится» превысила долю позитивных ответов. Таких аспектов работы всего шесть. Это те свойства работы, где доля ответов «не нравится» находится в диапазоне от 20 до 40 %, что больше, чем при оценке любых других ее свойств.

Итак:

- невозможность улучшить жилищные условия;
- низкая оплата труда;
- слабая технико-технологическая оснащенность рабочего места;
- отсутствие (недостаточность) и плохое качество медицинских и санаторно-курортных льгот;
- высокая напряженность работы;
- отсутствие надежных гарантий занятости.

Вывод напрашивается сам собой. Необходимо решать проблему в комплексе.

Таблица 4

Мнение респондентов «Я испытываю чувство гордости, когда говорю другим людям о том, где я работаю (% от числа ответивших)

	Все преподаватели вузов г. Рыбинска (n=72)	Все преподаватели вузов г. Ярославля (n=184)
«Полностью» и «скорее» согласен	57	76*
«Совершенно» и «скорее» не согласен	22	11

*Суммы по столбцам меньше 100 %, так как не приведены доли ответивших «трудно сказать, согласен или нет».

Таблица 5 — В какой степени размер премий зависит от результатов усилий преподавателей всей Вашей кафедры?» (% от числа ответивших)

	Все преподаватели вузов г. Рыбинска (n=72)	Все преподаватели вузов г. Ярославля (n=184)
Сильно зависит	7	3
В определенной степени зависит	31	36
Мало зависит	19	22
Совершенно не зависит	32	29
Трудно сказать, зависит или нет	11	9

Исследование показало, что положение с материальным вознаграждением труда молодых преподавателей в разных вузах складывается неодинаково. Неудовлетворительно, судя по оценкам опрошенных, обстоят дела в вузах г. Рыбинска. В областных вузах зарплата выше за счет большего числа студентов-контрактников.

Но и в тех случаях, когда размер заработка не вызывает недовольства и даже привлекает молодых преподавателей, он не позволяет им купить основное необхо-

димое им благо — жилье. Возможности же получить жилье или жилищный кредит от организации видятся реальными лишь небольшой доле респондентов.

Не менее 40 % молодых преподавателей Ярославской области рассматривают для себя вариант смены места работы. Значительная доля опрошенных (57 %) не исключает возможности уйти не просто из вуза, а вообще с преподавательской деятельности, что явно указывает на недостаточную притягательность для образованной молодежи данного варианта долговременной трудовой карьеры. Работа в вузе воспринимается значительной долей молодых преподавателей как способ накопления человеческого и социального капитала для последующей работы в бизнесе или других сферах занятости.

Три четверти респондентов утверждают, что выполняемая ими сегодня нагрузка по кафедре соответствует имеющейся у них специальности.

По самооценке молодых преподавателей, если весь их профессиональный потенциал взять за 100 %, то реально они задействуют в своей работе в среднем около 70 %. Это довольно высокий показатель. Естественно, что чем выше соответствие выполняемой респондентами работы имеющейся у них специальности, тем выше и степень использования профессионального потенциала.

В Ярославской области в вузах при подборе кадров действует как ориентация на точное соответствие между имеющейся у молодого человека специальности и требованиями должности (старшего преподавателя или доцента), так и ориентация на наличие у претендента лишь достаточно общих способностей, универсальных для широкого круга должностей и позволяющих усваивать необходимые умения и навыки на кафедре. Если кандидатов и докторов наук в областном городе Ярославле достаточно много, то в г. Рыбинске их явно не хватает. В результате в вузах города Рыбинска по некоторым кафедрам обнаружено несоответствие степени преподаваемым дисциплинам. Наличие этих различных подходов объясняется разной сложностью задач, решаемых работающими в вузах молодыми преподавателями, различиями в возможности приобретения соответствующей квалификации в вузе, различиями в возможности найти соответствующих специалистов на рынке труда и, наконец, различиями в готовности заведующих кафедрами тратить ресурсы на обучение принятых на работу молодых преподавателей.

Обнаружено превосходство преподавателей областных вузов над преподавателями г. Рыбинска почти по всему спектру изученных характеристик.

Причина в том, что вузы г. Ярославля за счет превосходства в оплате труда, более привлекательной должностной структуры и более высокого престижа имеют возможность привлекать более квалифицированные и более мотивированные кадры, чем это могут позволить себе вузы г. Рыбинска.

Особый вопрос — потребность в докторской степени. Как оказалось, она очень распространена — 44 % опрошенных говорят, что планируют получать докторскую степень, даже если и уйдут из вуза.

Итак, судя по оценкам значимости различных сторон работы, можно заключить, что молодым преподавателям присуща активная, деятельная позиция: они ориентированы на интересную работу, самореализацию, профессиональный рост, желают хорошо зарабатывать и улучшить свои жилищные условия. Для молодых преподавателей важны как гарантии занятости в данном вузе, так и подготовка к возможному поиску альтернативных возможностей трудоустройства.

**Work Satisfaction: Attractive and Unattractive,
Important and Minor Sides of the Young High-School Teachers
in Yaroslavl Region**

SERGEY L. TALANOV,

Senior Lecturer of Political and Social Sciences department of Yaroslavl State Teachers' Training University, Rybinsk, Russia
talanov_sergei@mail.ru;

MICHAIL G. SAMOILOV,

Assistant, Moscow Government Academy of Water Transport, Rybinsk Subsidiary,
Rybinsk, Russia
Michon22@yandex.ru

In this article the extent of work satisfaction as the main working quality coefficient is examined. The authors tried to answer the following questions. What do the teachers like in the work and what do they not? What is important for them and what is indifferent? What impels them to apply for work in any of the universities and what makes them think of its leaving. To answer these questions the authors used respondents' opinions about their attitude to the different sides of their job.

Keywords: university teacher, social self-feeling, work satisfaction.