

Инновационный потенциал вуза как условие трудовой удовлетворённости молодых преподавателей

Прокопов Николай Иванович – д-р хим. наук, проф., первый проректор.

E-mail: prokov@mitht.ru

Московский технологический университет, Москва, Россия

Адрес: 119571, г. Москва, просп. Вернадского, 86

Антонюк Сергей Николаевич – канд. техн. наук, доцент, заместитель директора Центра карьеры. E-mail: antonyuk2006@yandex.ru

Московский технологический университет, Институт тонких химических технологий им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Адрес: 119571, г. Москва, просп. Вернадского, 86

Иванов Сергей Юрьевич – д-р социол. наук, проф. E-mail: soc-lab@yandex.ru

Иванова Дарья Вячеславовна – канд. социол. наук, доцент. E-mail: soc-lab@yandex.ru

Московский педагогический государственный университет, Москва, Россия

Адрес: 119571, г. Москва, просп. Вернадского, 88

***Аннотация.** В статье на основе результатов авторского социологического исследования анализируются факторы, определяющие профессиональные траектории молодых преподавателей в техническом вузе. В ходе изучения мотивационных предпочтений и условий трудовой деятельности респондентов выявляются особенности трудовой адаптации молодых преподавателей. Ключевое значение приобретают требования, которые накладывает вуз на молодёжь в процессе своего инновационного развития. Открытость вуза для инноваций предполагает формирование целого спектра мероприятий по менеджменту качества, измерению активности молодых преподавателей в сфере научно-исследовательской и учебно-методической работы. Представленный комплексный анализ складывающихся практик позволяет вскрыть наиболее «узкие» места в работе с молодёжью и предложить перечень рекомендаций по более полному использованию её профессионального потенциала.*

***Ключевые слова:** инновационный университет, молодые преподаватели, профессиональные траектории молодых преподавателей, менеджмент качества, учебный процесс, вторичная занятость, инновации*

***Для цитирования:** Прокопов Н.И., Антонюк С.Н., Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Инновационный потенциал вуза как условие трудовой удовлетворённости молодых преподавателей // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. № 7. С. 39-44.*

<https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-39-44>

Одна из стратегических задач вуза состоит в привлечении и использовании квалифицированных кадров для повышения своего интеллектуального и культурного капитала. Адаптация к новым социальным вызовам требует определённых вложений в научный потенциал, в подготовку высококвалифицированных кадров, в модернизацию используемой технической базы [1; 2].

Просто потому, что отсутствие механизмов кардинальных сдвигов, низкая эффективность вложений в научную базу, невысокая конкурентоспособность кадров могут существенно сдерживать темпы его развития. Приоритеты видятся сегодня в инициировании активности молодёжи, обеспечении условий для раскрытия её трудового потенциала. На первый план выдвигается задача

выстраивания траектории профессиональной подготовки молодых кадров, создания для них соответствующих условий [2]. Эффективное формирование человеческого капитала, успешное освоение молодежью профессиональных компетенций является непременным условием создания сбалансированной структуры занятости, адекватной требованиям времени [3; 4].

Успех инновационного развития вуза в немалой степени зависит от степени удовлетворённости его сотрудников рабочей средой деятельности. Удовлетворённость трудом как комплексное понятие отражает степень реализации социальных ожиданий преподавателей [5]. Во многом она зависит от отношения человека к труду, что, в свою очередь, определяется действием ряда объективных и субъективных факторов. Не последнюю роль в формировании трудовой удовлетворённости играет уверенность работников в завтрашнем дне. Страх или чувство постоянной угрозы, утрата личной защищённости и уверенности в себе создают мотивационные установки, провоцирующие различные варианты девиантного поведения.

Мы исходим из того, что ключевым фактором успешной деятельности преподавателей, их удовлетворённости трудом в инновационном вузе является качество организации учебного процесса, научно-технической базы, их постоянное обновление. Менеджмент качества диктует потребность в преподавательском составе нового типа, соответствующем критериям инновационного роста. На первый план как со стороны молодых преподавателей, так и администрации вуза выдвигается ряд установок в отношении организации учебного процесса, научно-исследовательской деятельности в вузе.

Одним из узловых требований времени для современного образовательного учреждения является интенсивное развитие его научной и учебной базы, что создаёт предпосылки для функционирования вуза как инновационного учебного заведения. Однако без необходимого обеспечения привле-

кательных условий для эффективной деятельности сотрудников эти возможности не могут быть реализованы. В этой связи приобретает актуальность исследование интересов и ожиданий такой целевой группы, как молодые преподаватели, ибо именно молодёжь во многом определяет ресурс инновационного развития вуза, наиболее адекватно оценивает перспективы его обновления [6, с. 355]. Поэтому изучение её суждений и потребностей может позволить более чётко подойти к планированию мероприятий в области учебной и научно-исследовательской деятельности вуза.

Обследование на тему «Состояние и перспективы работы с молодыми преподавателями» было проведено в феврале–марте 2018 г. центром социологических исследований Московского педагогического государственного университета и центром карьеры Московского технологического университета. Участниками анкетного опроса выступили молодые преподаватели (учёные) вуза в возрасте до 35 лет. Всего опрошено 332 респондента. В исследовании приняли участие сотрудники структурных подразделений университета – девяти институтов, 77 кафедр, одного филиала. Предметом исследования выступали мнения молодых преподавателей об их удовлетворённости профессиональной деятельностью, организацией научно-исследовательской работы в вузе. Цель исследования – обеспечение информационного сопровождения процесса управления качеством образования по всем направлениям деятельности молодых преподавателей. Среди основных задач: получение эмпирически достоверной информации об условиях, организации и содержании труда молодых преподавателей; выявление профессиональных ожиданий молодых людей; определение факторов их удовлетворённости трудом.

В результате опроса удалось выяснить, что доля неудовлетворённых трудовой деятельностью в вузе – не более 6%. Высокий уровень удовлетворённости отражается на траекториях профессионального развития

молодёжи, уверенности в правильности выбора вуза как места работы. Интерес представляет распределение причин, влияющих на выбор вуза в качестве места работы. Приблизительно каждый второй респондент ответил, что выбор продиктован тем, что он является выпускником вуза и хотел бы и дальше в нём работать. Логично предположить, что наличие отмечаемой «связи» молодых преподавателей с образовательным учреждением способствует более эффективной профессиональной адаптации, обеспечивает более высокую оценку ими привлекательности условий работы. Возможно, на закрепление в вузе и успешный карьерный рост молодых преподавателей и учёных влияют и приобретённые в рамках образовательного процесса профессиональные компетенции.

Два из пяти опрошенных при выборе места работы исходили из наличия в вузе возможностей реализации своих жизненных планов. Для каждого четвёртого респондента «общение со студентами» является главным фактором при выборе места работы. Столько же респондентов указали на «удобный график работы». Значительно меньше тех, кто выбирает вуз исходя из его престижа и репутации (9%). Аутсайдерами в оценочном ряду выступают мотивы, непосредственно связанные с условиями трудовой деятельности: «гарантированная занятость» (4%), «развитость социокультурной базы» (1%).

Уровень оплаты труда как фактор выбора вуза в целом по выборке выделил лишь один из десяти респондентов. По всей видимости, молодёжь понимает специфические критерии оценки результативности труда преподавателя, а также объективно оценивает требования при приёме на работу. Конечно, это отнюдь не означает, что для молодёжи размер заработной платы не актуален. Однако при этом нельзя впадать в другую крайность, ведь низкий уровень оплаты труда всё-таки ограничивает стимулы к инновационной деятельности, нивелирует качественные характеристики рабочего места. Добавим, что наличие вторичной занятости не

всегда может компенсировать личностные и профессиональные потребности. В определённой степени это подтверждает рейтинг факторов рабочей среды, которые не устраивают молодых преподавателей. Так, в число основных факторов входят:

- слабое материально-техническое обеспечение учебного процесса (1-е место, 26%);
- низкая зарплата (2-е место, 21%);
- отсутствие современного оборудования, технического обеспечения научно-исследовательской работы (2-е место, 21%).

В целом молодёжь удовлетворена своим реальным материальным положением, баланс оценок (разность положительных и отрицательных ответов) положительный: +52%. Заметим, что наибольшая удовлетворённость проявляется по позициям «профессия в целом», «отношения с коллегами», «график работы». По мнению большинства опрошенных, их ожидания относительно актуальных характеристик рабочей среды в учебном заведении преимущественно реализованы.

Анализ результатов опроса по поводу удовлетворённости молодых преподавателей организацией учебного процесса показывает, что в оптимизации нуждается научно-учебная база. И действительно, необходимым условием формирования инновационного потенциала вуза в ближайшей перспективе является техническое переоснащение учебного процесса и научно-исследовательской работы. Ведь среди основных показателей динамики инновационного развития вуза сегодня учитывается уровень соответствия качественных характеристик преподавательского состава особенностям современного образовательного процесса. Оценку степени такого соответствия можно вести как раз на основе анализа фактов, свидетельствующих о научной активности молодых преподавателей.

Прежде всего обращает на себя внимание большая доля штатных преподавателей, участвующих в разных формах научной и учебно-методической работы (89%). Уро-

вень подготовки молодых преподавателей отвечает предъявляемым требованиям и характеризуется достаточно высокой долей тех, кто прошёл стажировку, курсы повышения квалификации (71%). В рамках исследования важно было оценить не только общие показатели, но и активность молодёжи по самым различным направлениям научной и научно-методической работы (от написания методических пособий до участия в международных конференциях). Опрос показал, что наибольшую активность молодёжь проявляет по формализованным направлениям деятельности и зачастую в рамках установленных минимальных требований. Отдельно подчеркнём, что научно-исследовательская и учебно-методическая работа не является для значительной доли преподавателей дополнительным источником дохода. Об этом говорит и высокая доля тех, кто занимался написанием монографий и учебных пособий по собственной инициативе.

В разряд наиболее часто практикуемых форм научной и учебно-методической активности, которые использовали молодые преподаватели за последние два года, входят:

- публикация тезисов в сборниках по материалам конференции (1-е место);
- прохождение стажировок, курсов повышения квалификации (2-е место);
- опубликование статей в российских рецензируемых журналах (3-е место);
- разработка методических материалов к учебным курсам (4-е место);
- участие в научном семинаре (5-е место).

Наименее «популярными» в оценочном рейтинге оказываются следующие формы: выступление с докладом на конференции за рубежом (20-е место); публикация монографии, учебника (21-е место); подача заявки на иностранный международный грант (22-е место). Отмечая умеренную активность молодых преподавателей по написанию статей, нельзя не заметить, что известная часть опрошенных не исключает необходимости оплаты публикации в рецензируемых изда-

ниях. И это ещё один барьер для проявления молодёжью активности.

Отметим также достаточно высокое частотное распределение по усреднённым показателям в отношении тех, кто ни разу не смог проявить себя по обозначенным направлениям. Такая тенденция явно неблагоприятна для перспектив развития инновационного вуза. Разброс средней доли участвующих в прикладных исследованиях по специальности в структурных подразделениях вуза довольно большой (38%). Несмотря на определённую публикационную активность, не все молодые преподаватели участвуют в реальных научных проектах. Одна из причин – недостаток времени для выполнения качественной научной работы, отсутствие наставников и т.д. Стоит также признать невысокую международную грантовую активность у значительной доли молодых преподавателей. Причина тому видится как в отсутствии опыта составления заявок на участие в подобных проектах, так и в языковом барьере. Очевидно, что в условиях экономики знаний и повышения роли человеческого капитала в трудовой деятельности возрастает значение механизмов стимулирования научно-исследовательской активности начинающих учёных.

Принципиально важным является развитие системы обмена опытом, партнёрского межвузовского взаимодействия, использование наработок структурных подразделений по приобщению молодёжи к научно-исследовательской деятельности, проведение целенаправленной работы по подготовке научно-педагогических кадров и т.д. Значимой представляется организация различных форм взаимодействия научных лабораторий и центров с кафедрами институтов. При этом для лабораторий и центров важно поддерживать связь с базовыми академическими международными и отечественными институтами.

Существенное влияние на формирование инновационной активности вуза оказывает соблюдение требования системы менеджмен-

та качества об обеспечении сотрудников надёжной и достоверной информацией о жизни вуза. Какова потребность молодых в получении информации, посвящённой мероприятиям по проблемам качества образования? Из полученных данных следует, что 44% опрошенных оценивают активность в этой области как «среднюю». Как следствие – низкая информированность молодёжи о проводимых в вузе проектах по менеджменту качества: неинформированными оказались 31% опрошенных; оценки «высокая» и «низкая» имеют примерно одинаковый вес – 13% и 12% соответственно. Наверное, известная часть респондентов вообще не проявляют интереса в получении данной информации. Чаще всего о своей неинформированности, а также о низкой активности соответствующих структур заявляли научные сотрудники. Возможно, с помощью более активного привлечения данных групп молодых работников к проектам по менеджменту качества эту проблему удастся снять.

Наблюдаемая высокая доля молодых специалистов, желающих работать в вузе, во многом обусловлена усложнением адаптации молодёжи к новым социально-экономическим условиям. Между тем наличие вторичной занятости у двух из пяти штатных молодых преподавателей на фоне сохраняющейся высокой учебной нагрузки говорит о том, что их трудовой потенциал используется не оптимальным образом и нуждается в корректировке. Нередко происходит смещение

активности молодёжи на непрофильные направления деятельности, снижение «веса» базовых направлений работы со сложными научно-технологическими циклами. Инициирование научной активности молодёжи видится в создании дополнительных механизмов качественной оценки их профессиональной деятельности, в широком участии их в различных формах самоуправления, а также в грантовых проектах.

Литература

1. Российский статистический ежегодник / Под ред. А.Е. Суринова. М.: Росстат, 2016. 729 с.
2. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / А.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др.; под ред. А.С. Чижовой; Ин-т макроэкономических исследований. М., 2011. 430 с.
3. Нестандартная занятость / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. М., 2006. 400 с.
4. Константиновский Д.А. Российский студент сегодня: работа плюс учеба. М., 2002. 127 с.
5. Мониторинг удовлетворённости студентов образовательным процессом: Аналитический отчёт по опросу студентов Мордовского государственного университета, проведённому в 2005–2006 гг. / Науч. ред. Н.П. Макаркин; редкол.: Н.Е. Фомин и др. Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2007. 120 с.
6. Горшков М.А., Шефegi Ф.Э. Молодёжь России: социологический портрет. М., 2010. 592 с.

Статья поступила в редакцию 10.05.18

С доработки 20.05.18

Принята к публикации 05.06.18

Development of University Innovative Potential as a Factor Contributing to the Growth of Labor Satisfaction of Young Teachers

Nikolai I. Prokopov – Dr. Sci. (Chemistry), Prof., First Vice-rector, e-mail: prokopov@mitht.ru
Moscow Technological University, Moscow, Russia

Address: 86, Vernadsky prosp., Moscow, 119571, Russian Federation

Sergey N. Antonyuk – Cand. Sci. (Engineering), Assoc. Prof., Deputy Director of the Career Center, e-mail: antonyuk2006@yandex.ru

Moscow Technological University, M.V. Lomonosov Institute of Fine Chemical Technologies, Moscow, Russia

Address: 86, Vernadsky prosp., Moscow, 119571, Russian Federation

Sergei Yu. Ivanov – Dr. Sci. (Sociology), Prof., e-mail: soc-lab@yandex.ru

Dar'ya V. Ivanova – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., e-mail: soc-lab@yandex.ru,

Moscow Pedagogical State University, Moscow, Russia

Address: 88, Vernadsky prosp., Moscow, 119571, Russian Federation

Abstract. Based on the results of the authors' sociological research, the article analyzes the components that determine the professional development trajectories of young teachers in an innovative technical University. In the course of studying the respondents' motivational preferences and working conditions there were revealed the peculiarities of young teachers' adaptation in the educational process. The requirements imposed by the University in the process of its innovative development on young teachers and researchers are of key importance. An openness of the University to innovation involves the formation of a whole range of activities on quality management, measuring the activity of young teachers in research and educational work of structural units. The presented complex analysis of the developing practices allows to reveal the most "bottlenecks" in the work with young people and to offer a list of practical recommendations for the fuller use of their professional potential.

Keywords: innovation University, young teachers' professional trajectories, quality management, academic process, secondary employment, innovations

Cite as: Prokopov, N.I., Antonyuk, S.N., Ivanov, S.Yu., Ivanova, D.V., (2018). [Development of University Innovative Potential as a Factor Contributing to the Growth of Labor Satisfaction of Young Teachers]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. Vol. 27. No. 7, pp. 39-44 (In Russ., abstract in Eng.)

<https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-7-39-44>

References

1. *Russian statistical Yearbook. 2016* [Russian Statistical Yearbook. 2016]. Rosstat Publ., Moscow, 729 p. (In Russ.)
2. Chizhov, L.S., Sadovaya, E.S., Kuzmin, V.V., Chizhova, L.S. (Ed). (2011). *Innovatsionnaya ekonomika: zanyatost', trudovaya motivatsiya, effektivnost' truda* [Innovation Economy: Employment, Labor Motivation, Labor Efficiency]. Institute of Macroeconomic Studies. Moscow, 430 p. (In Russ.)
3. Gimpelson, V.E., Kapelyushnikov, R.I. (Eds). (2006). *Nesrandartnaya zanyatost'* [Non-standard Employment]. Moscow, 400 p. (In Russ.)
4. Konstantinovskiy, D.L. (2002). *Rossiyskiy student segodnya: rabota plus ucheba* [Russian Student Today: Study Plus Work]. Moscow, 127 p. (In Russ.)
5. *Monitoring udovletvorennosti studentov obrazovatel'nym protsessom: Analiticheskii otchet po oprosu studentov Mordovskogo gosudarstvennogo universiteta, provedyonnomu v 2005–2006 gg.* (2007) [Monitoring of students' satisfaction with the educational process: Analytical report on the survey of students of Mordovia State University, conducted in 2005–2006]. P. Markarkin (Ed). Saransk: Mordovia State Univ. Publ., 120 p. (In Russ.)
6. Gorshkov, M.A., Sheregi, F.E. (2010). *Molodyozb' Rossii: sotsiologicheskii portret* [The Youth of Russia: Sociological Portrait]. Moscow, 592 p. (In Russ.)

The paper was submitted 10.05.18

Received after reworking 20.05.18

Accepted for publication 05.06.18