



О профессионально- личностном планировании сотрудников МГПУ

результаты первичного анализа

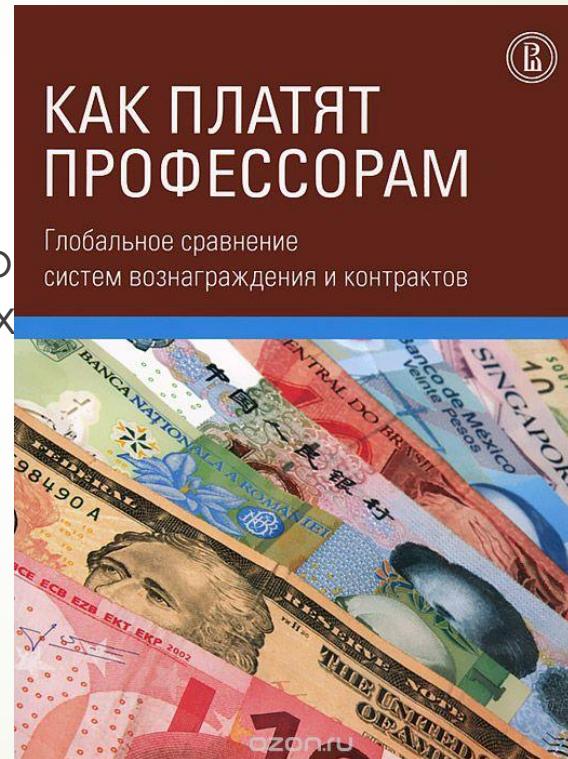


Современные представления об
академической карьере,
послужившие основой для гипотезы
исследования



0. Эффективный контракт (версия Я.Кузьмина)

- ▶ Система стимулов в эффективном контракте должна обеспечивать выполнение двух условий:
- ▶ 1) достаточность материально вознаграждения во всех точках карьеры;
- ▶ 2) наличие развитых профессиональных сообществ, способных оценивать работу университетов



1. Академическая карьера перестала быть идеальной карьерой



2. Академические и неакадемические типы карьеры в высшем образовании больше не являются противоположностью



Celia Whitchurch
University of London
Department
Institute of Education University
College London

Expanding the parameters of
academia// High Educ (2012) 64:99-
117 DOI



Значимые факторы, определяющие планирование академической карьеры

1. Уровень оплаты
2. Академическая свобода и автономия
3. Гибкость (flexibility)
4. Возможности профессионального роста
5. Коллегиальность.

Gappa, J. M., Austin, A. E., & Trice, A. G. (2007). *Rethinking faculty work: Higher education's strategic imperative*. San Francisco: Jossey-Bass.

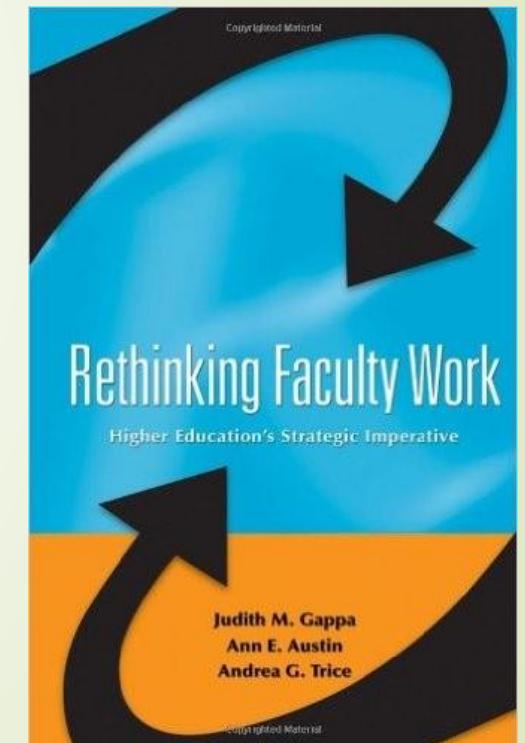
Judith M.
Gappa



Andrea
G. Trice



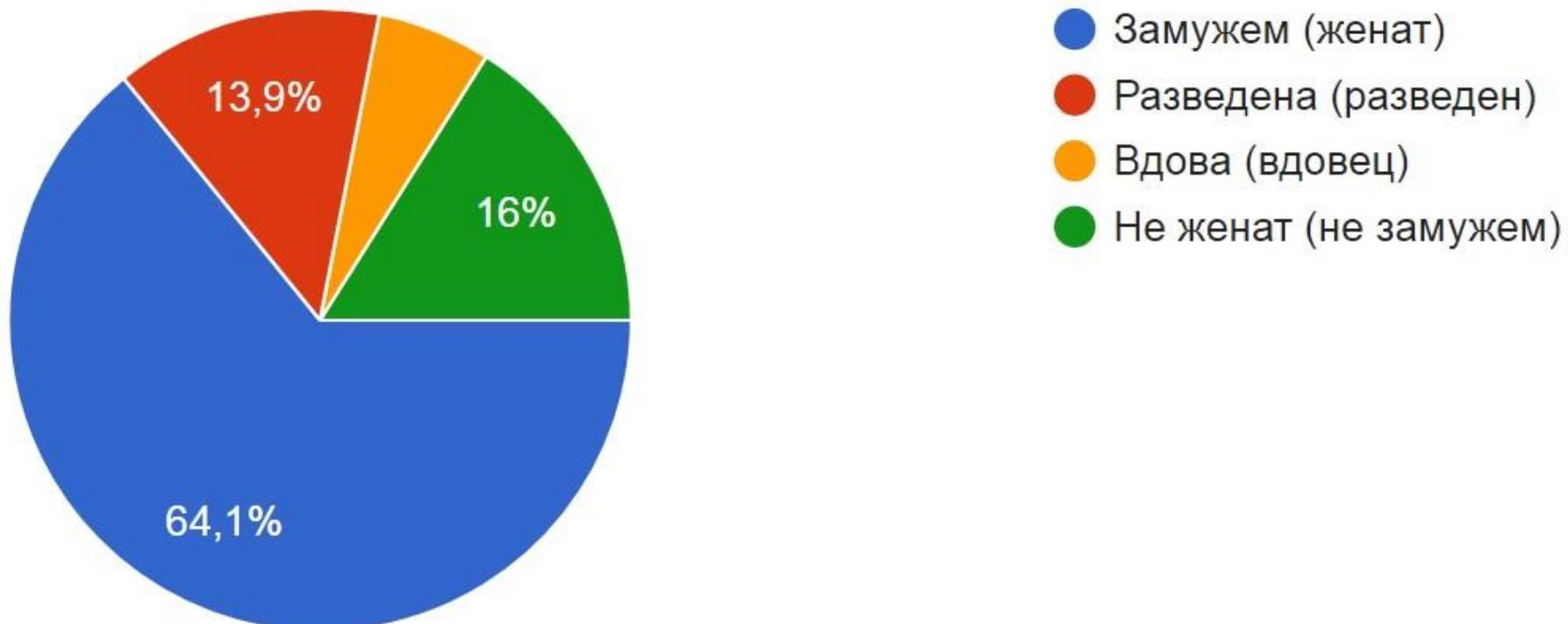
Ann E.
Austin



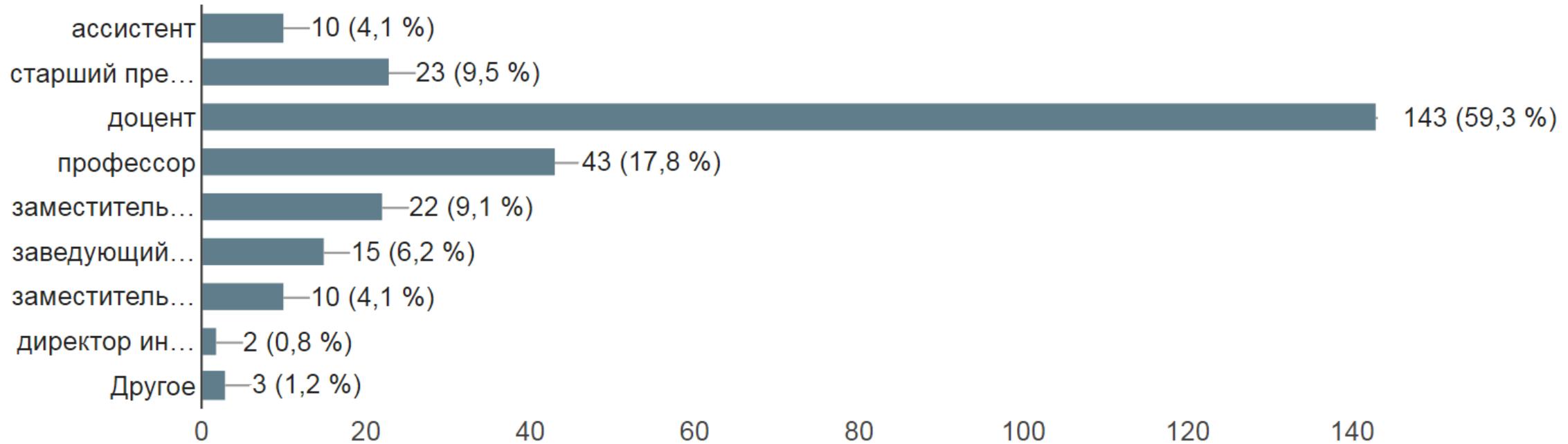


Характеристика выборки

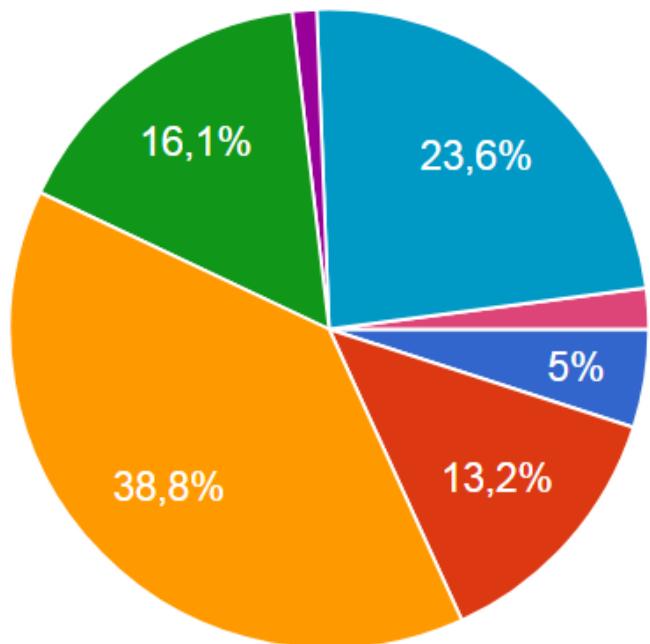
Семейное положение



Должность

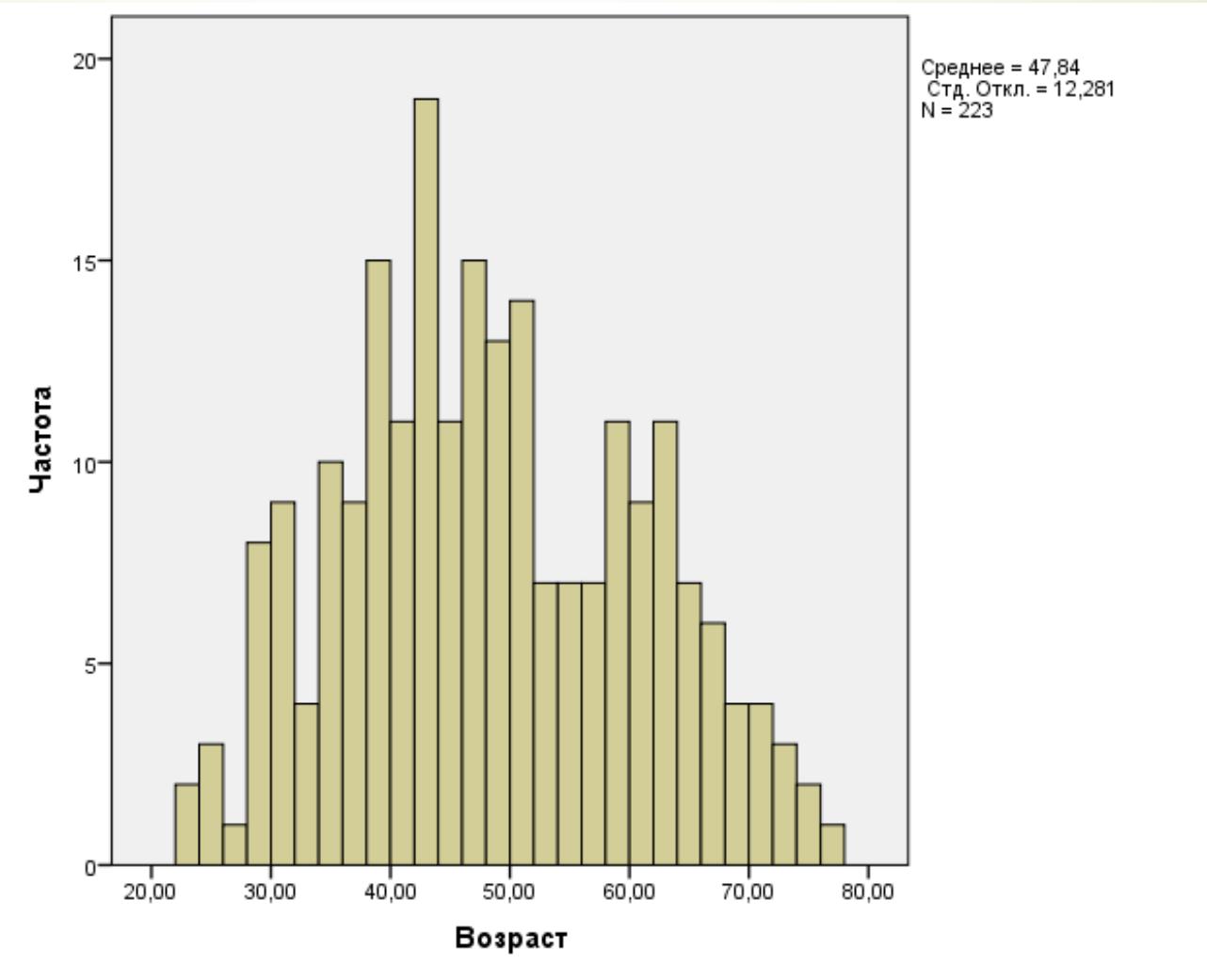


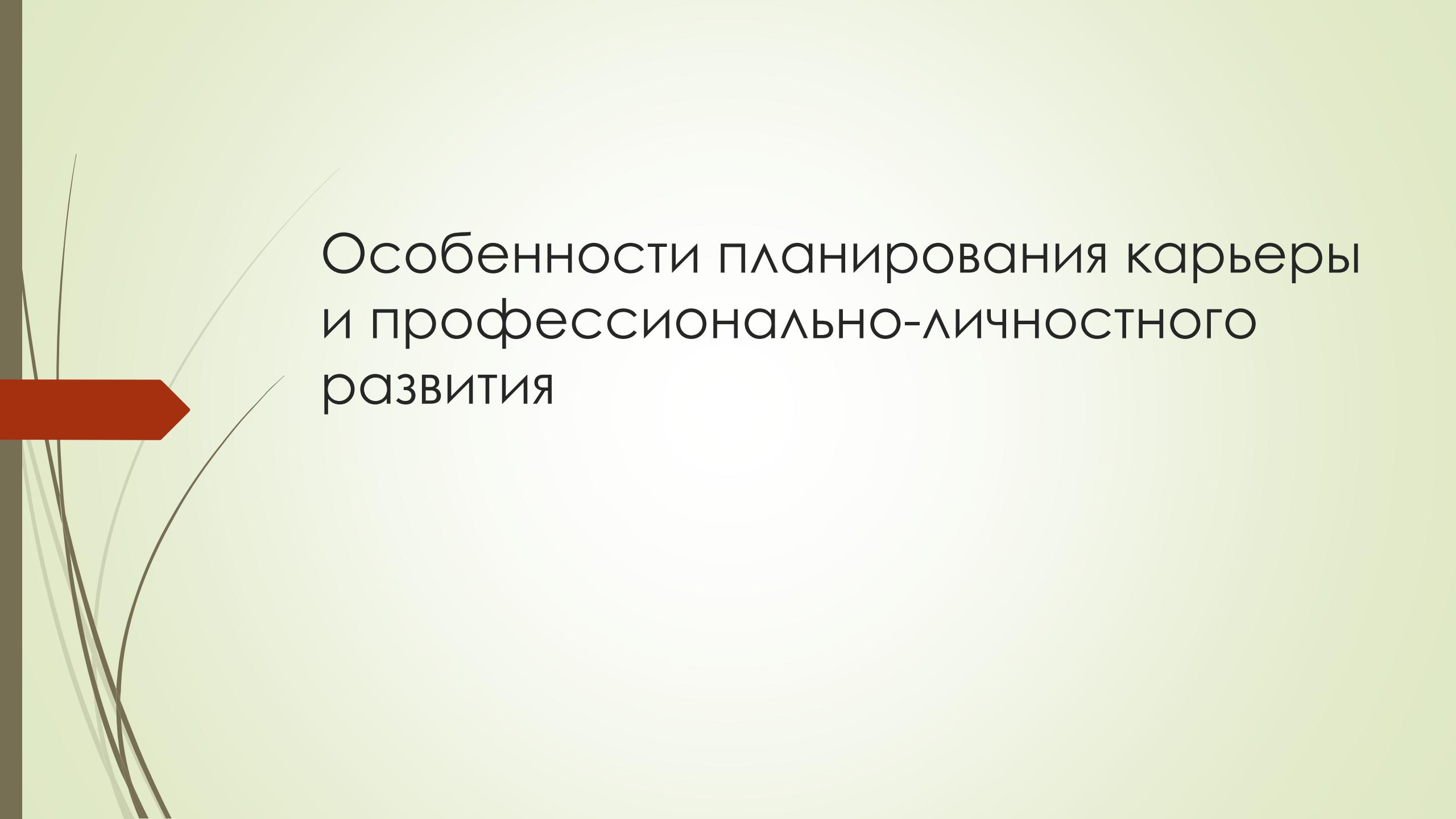
Самооценка исследовательского статуса



- не имею никакого статуса в исследовательском сообществе
- начинающий исследователь
- имею известность на кафедре и среди специалистов моего профи...
- известен среди специалистов одной научной школы России
- занимаю лидирующее положение среди научной школы
- известен среди отечественных сп...
- имею международную известность

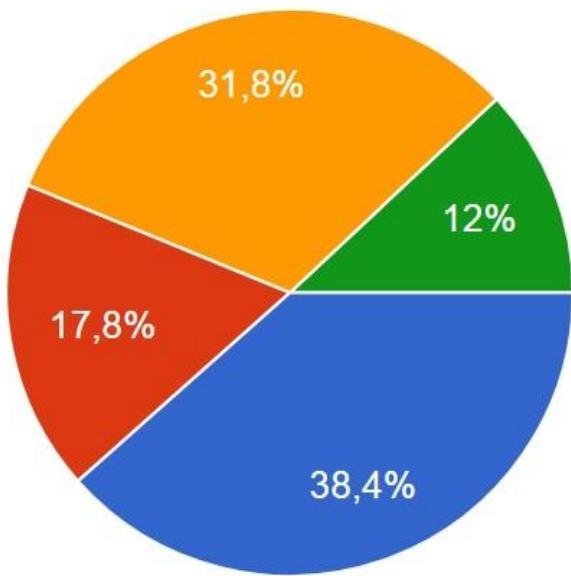
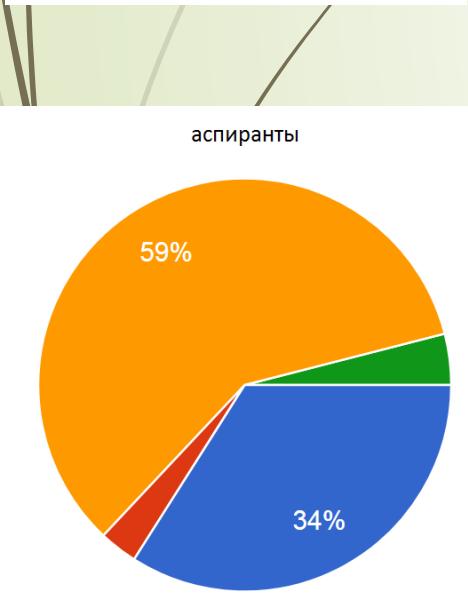
Распределение возраста респондентов





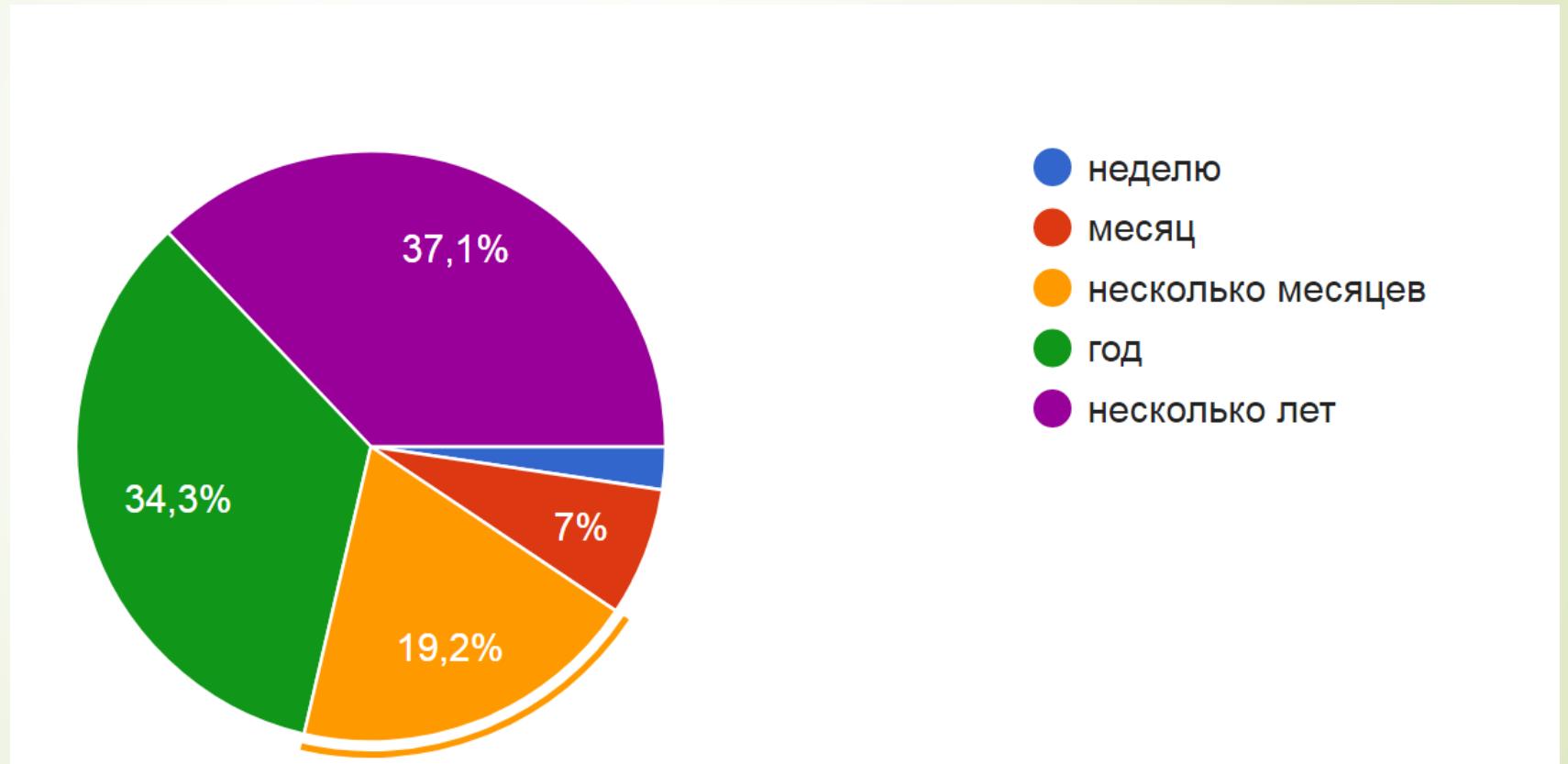
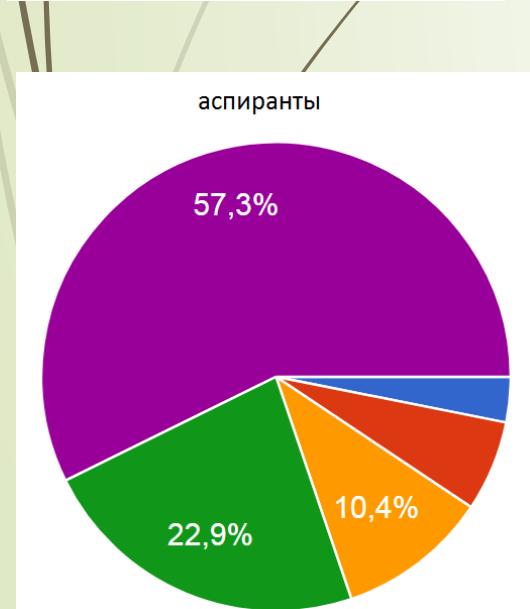
Особенности планирования карьеры и профессионально-личностного развития

Наличие планов профессионального развития и карьерного роста

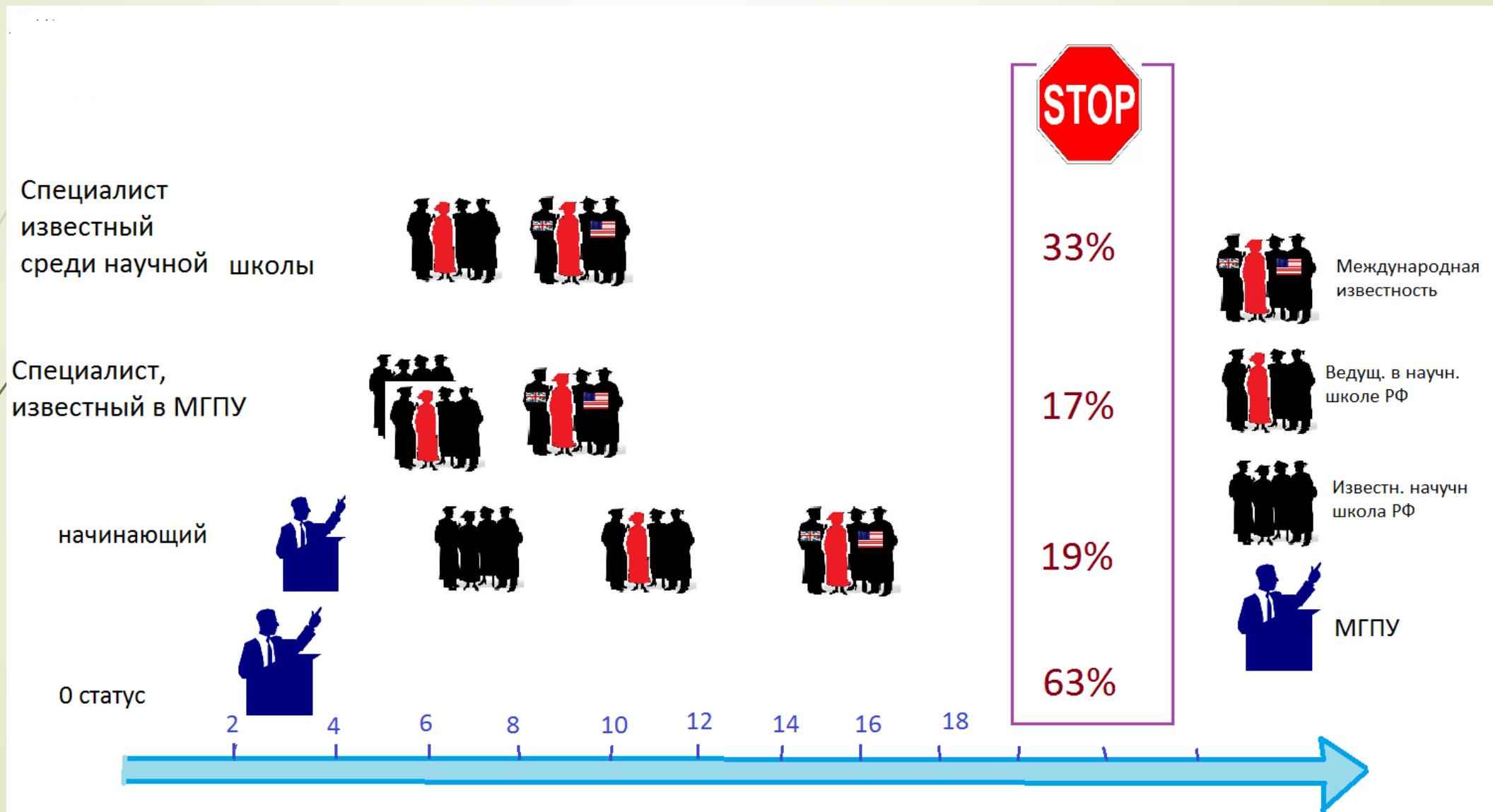


- Есть план, который охватывает все стороны моей жизни, в том числе и карьеру
- Есть самостоятельный (по сравнению с другими сторонами жизни) профессиональный план
- Есть план достижения отдельных карьерных и профессиональных результатов (напр. защита диссертации)
- Реально действующих планов нет

Степень детализации



Планирование будущего как исследователя



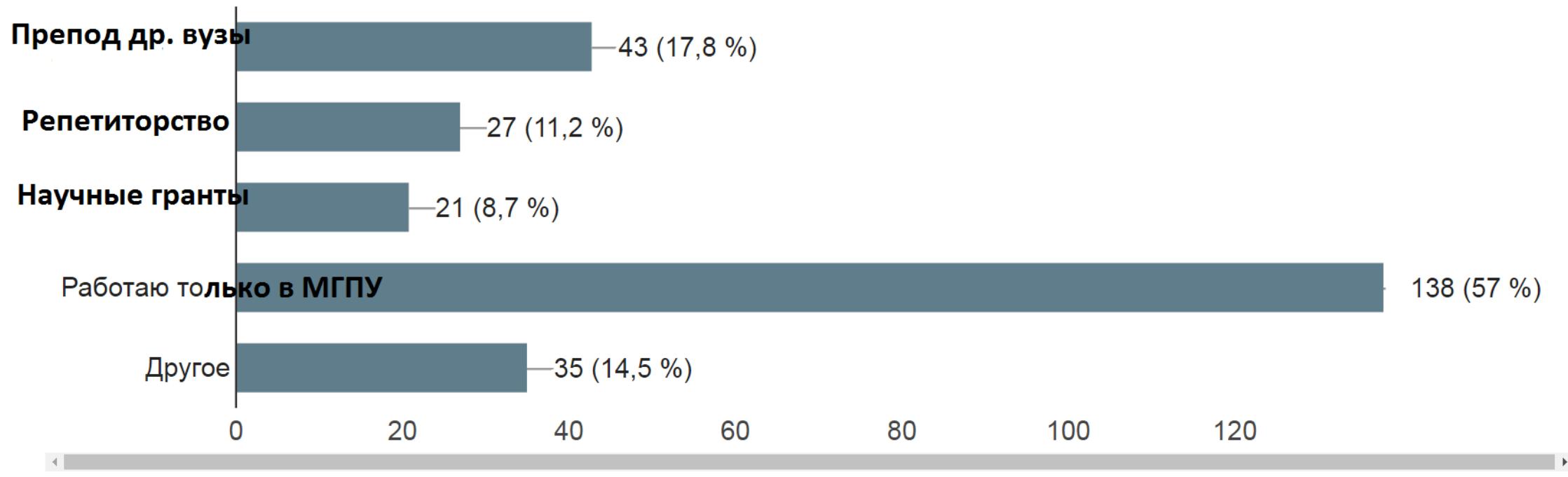


Отношение к МГПУ как к месту
работы

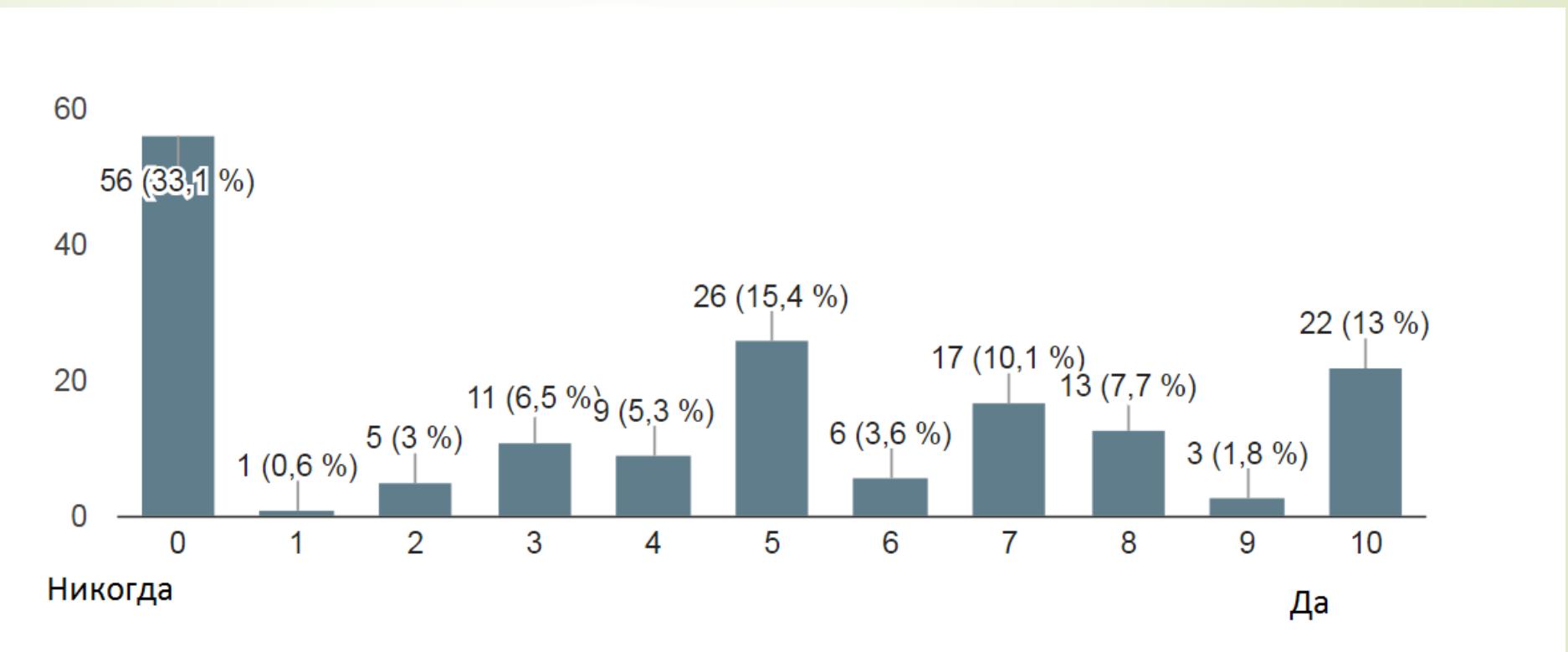
Для всех
респондентов (ППС)
значимо работать
именно в МГПУ.
Никто не
собирается менять
сферу деятельности



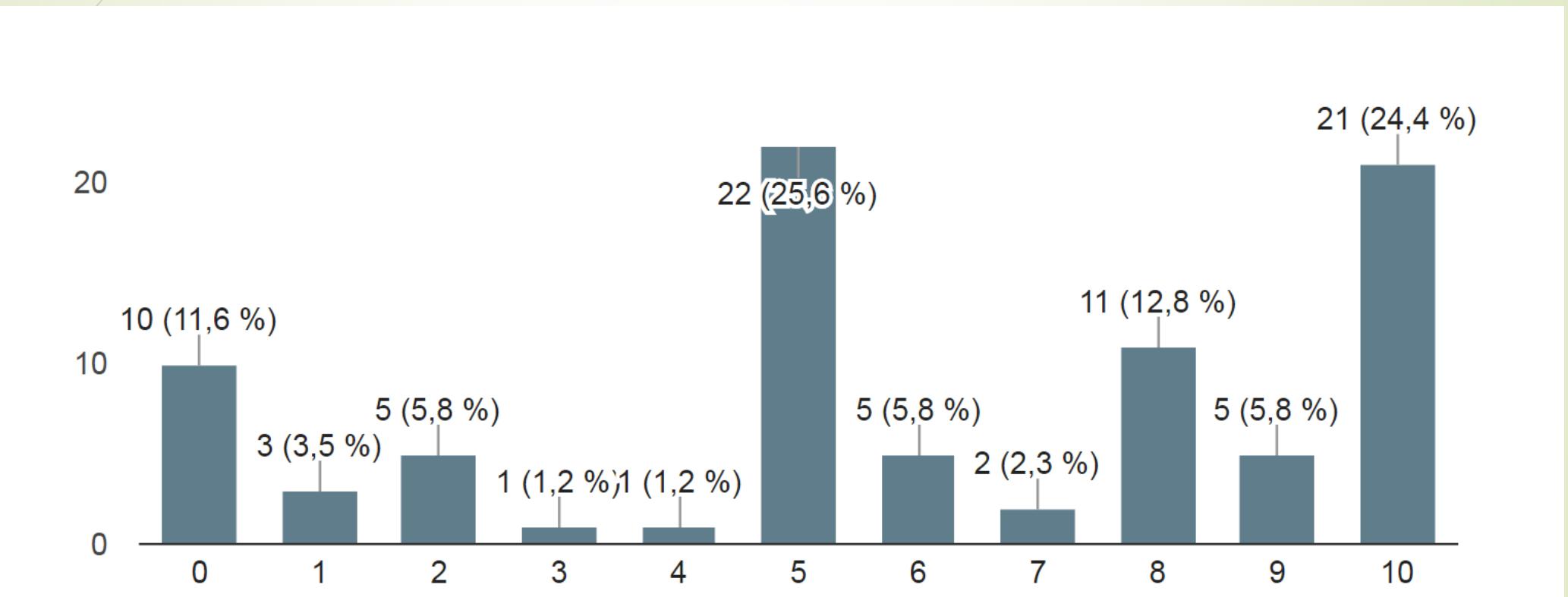
Структура занятости (ППС)



Желание работать в МГПУ магистранты



Желание работать в МГПУ аспиранты

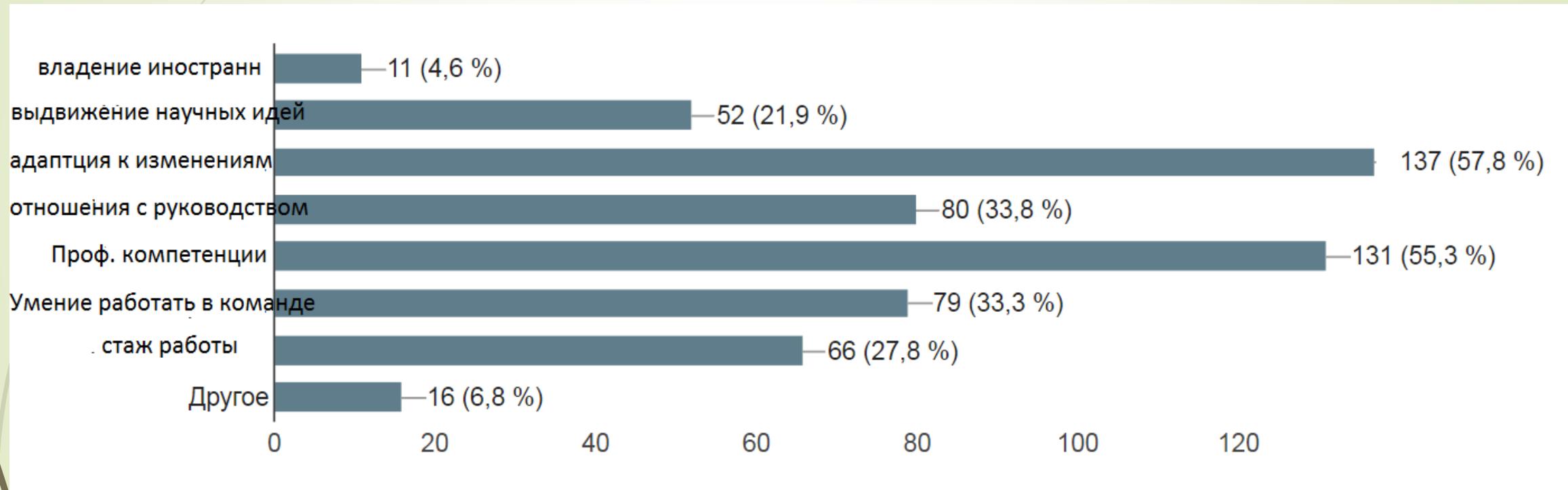




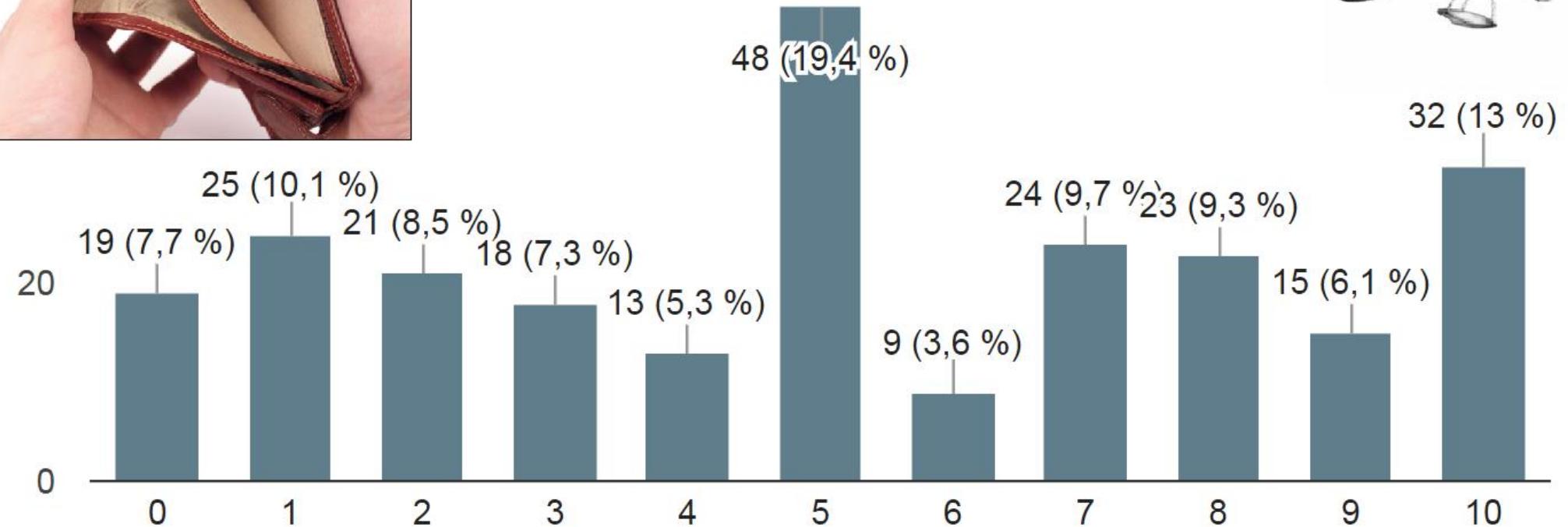
Факторы внутренней среды



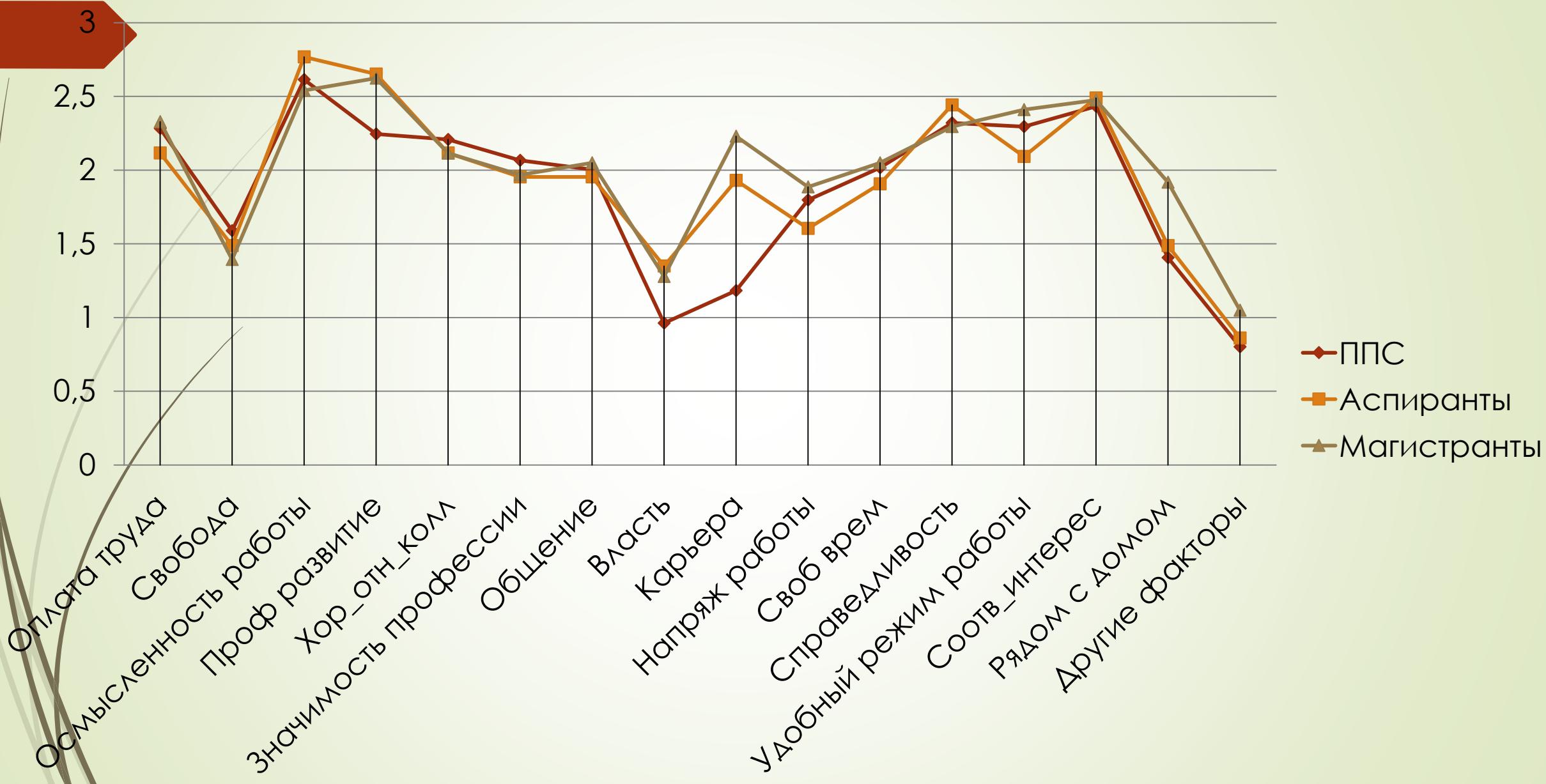
Факторы, значимые при кадровых решениях в МГПУ



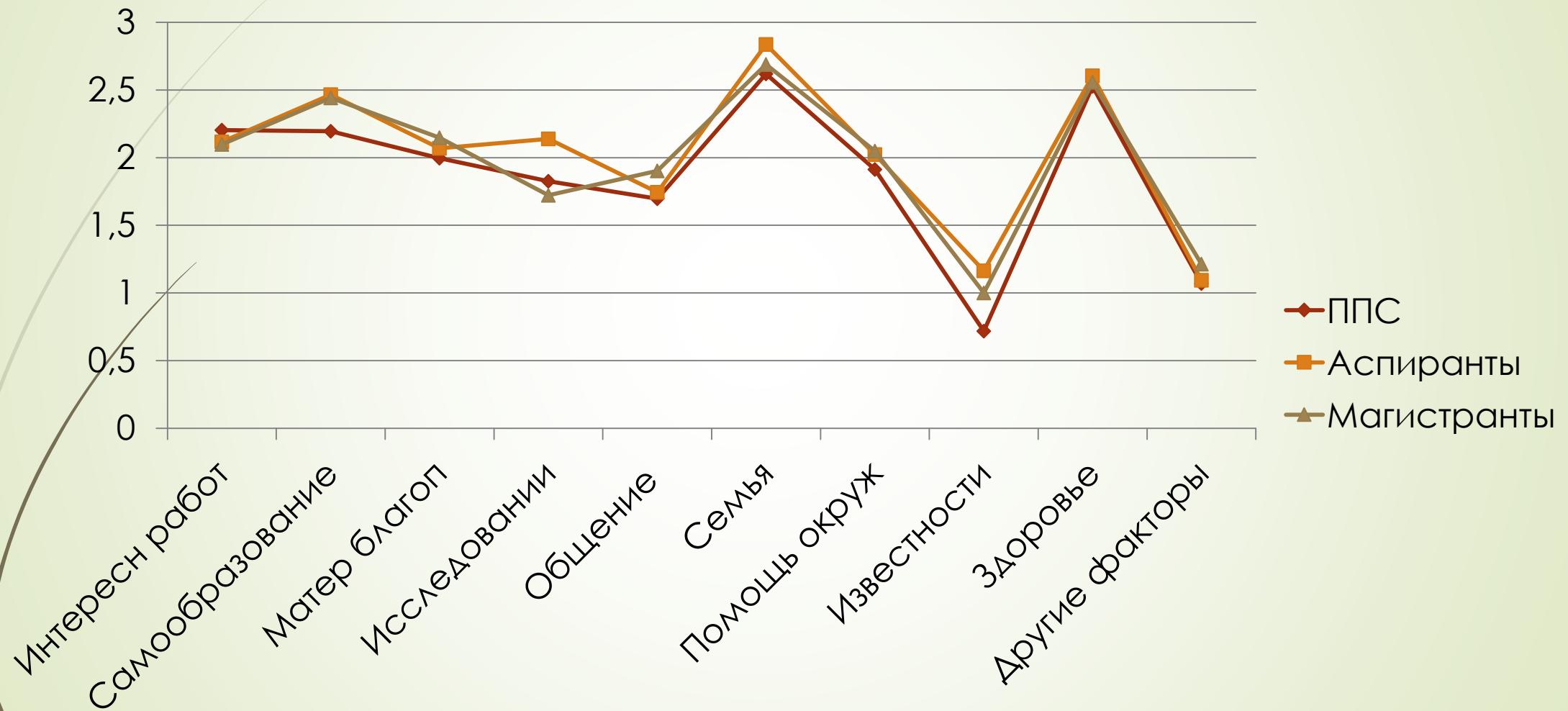
Восприятие справедливости материального стимулирования (на уровне институтов)



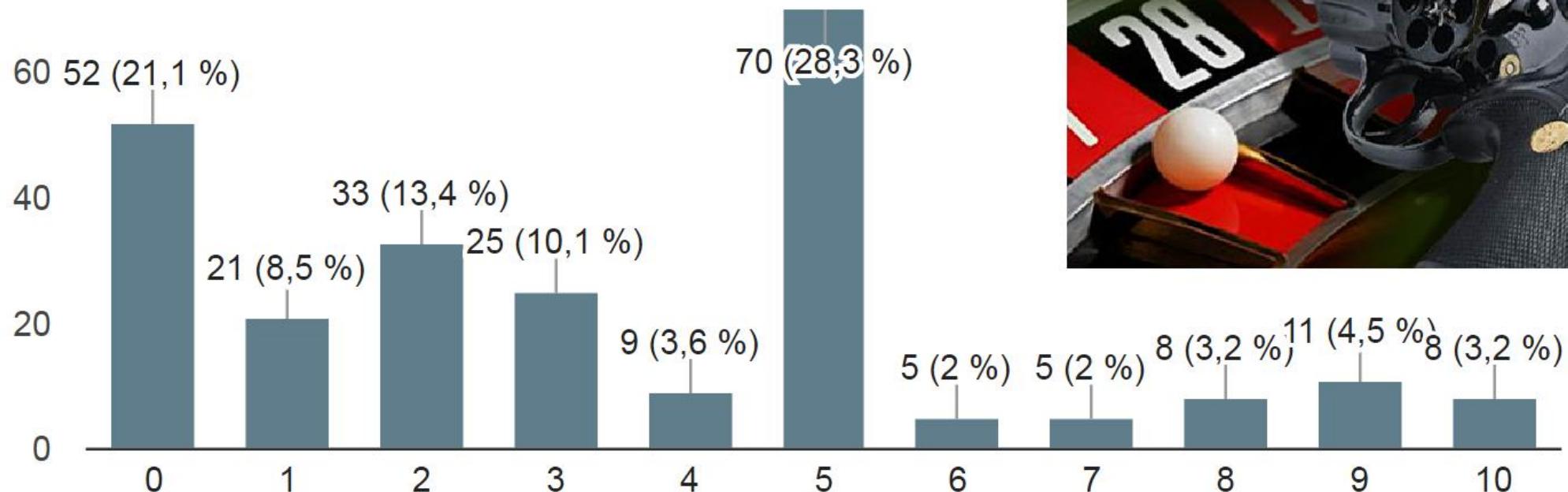
Значимость факторов среды вуза



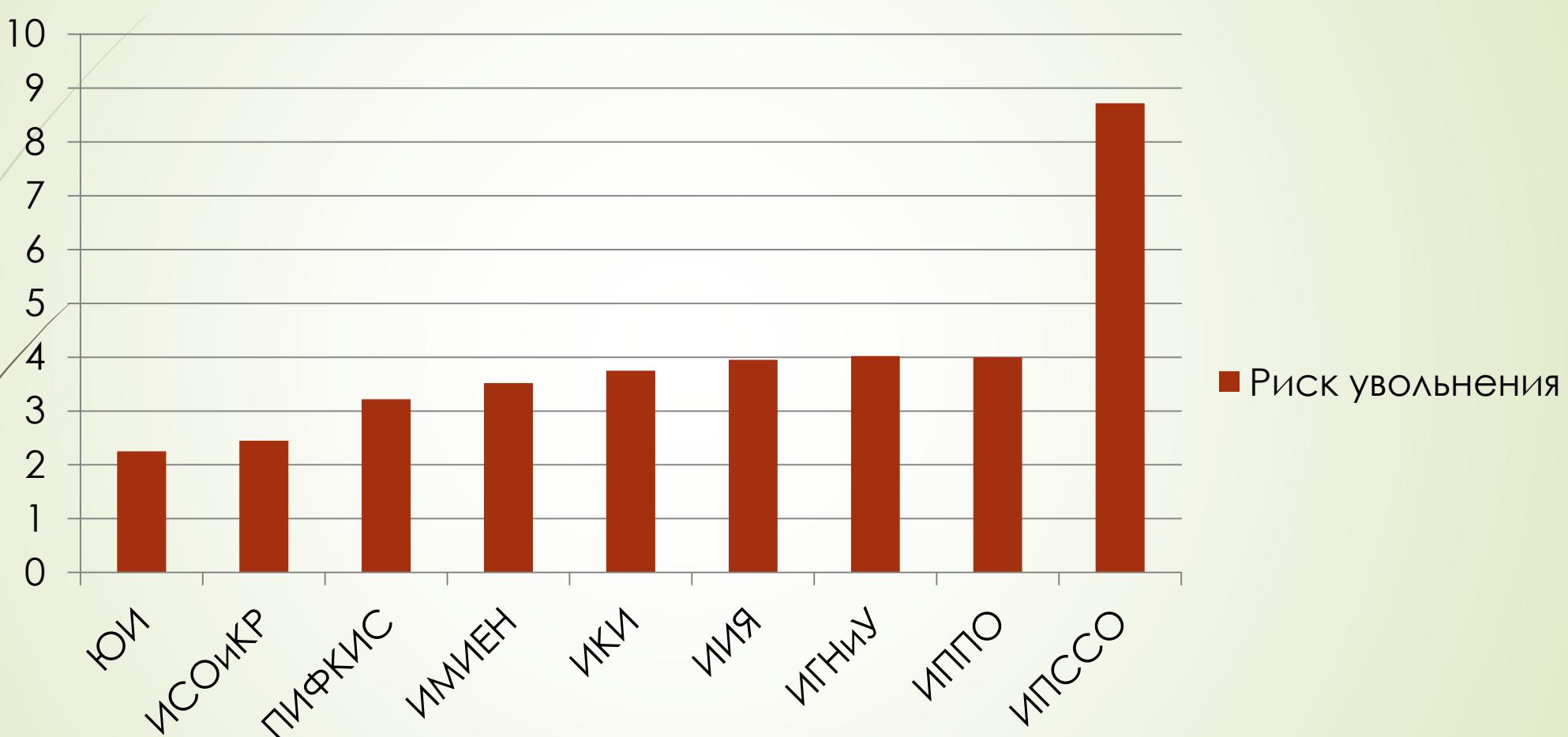
Жизненные ценности



Оценка риска собственного увольнения



Соотношения риска увольнения по институтам

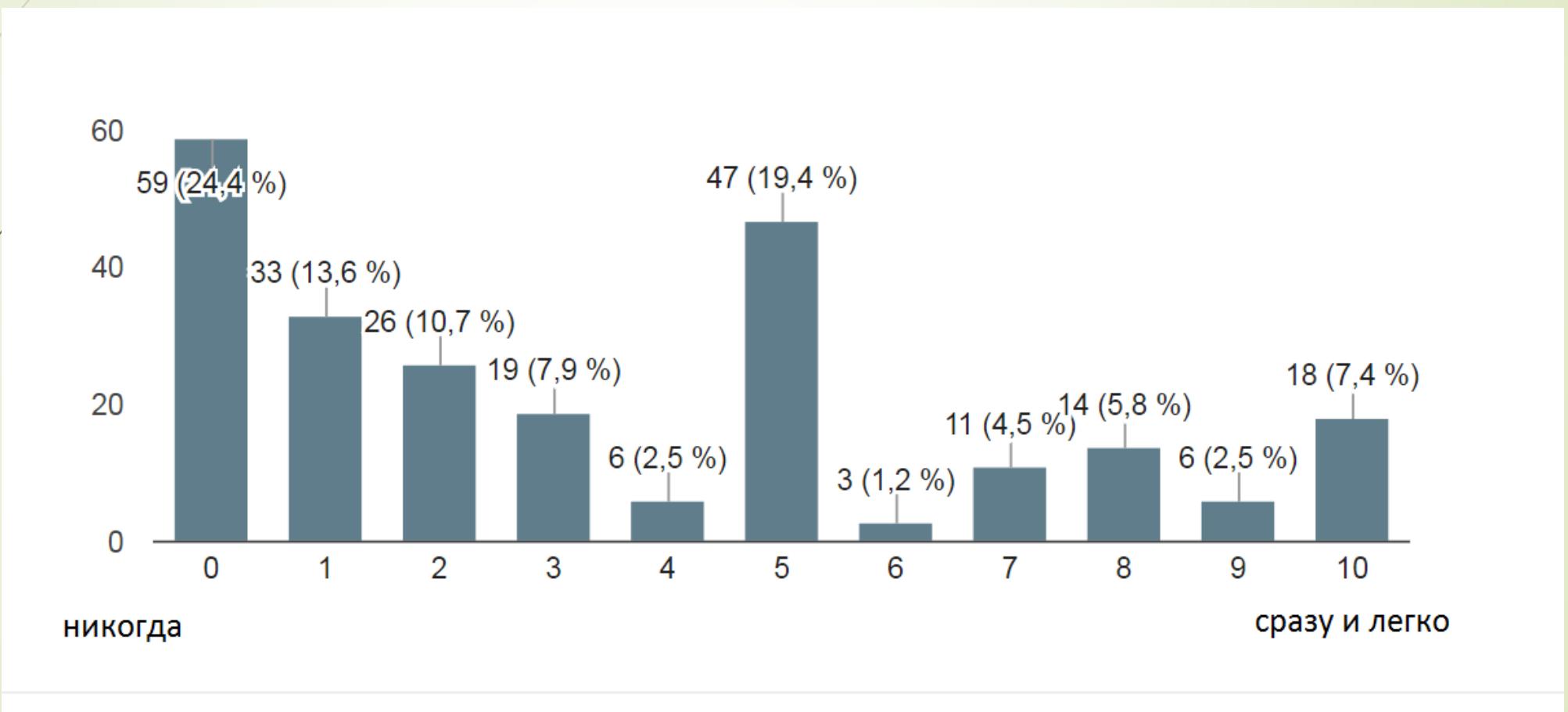




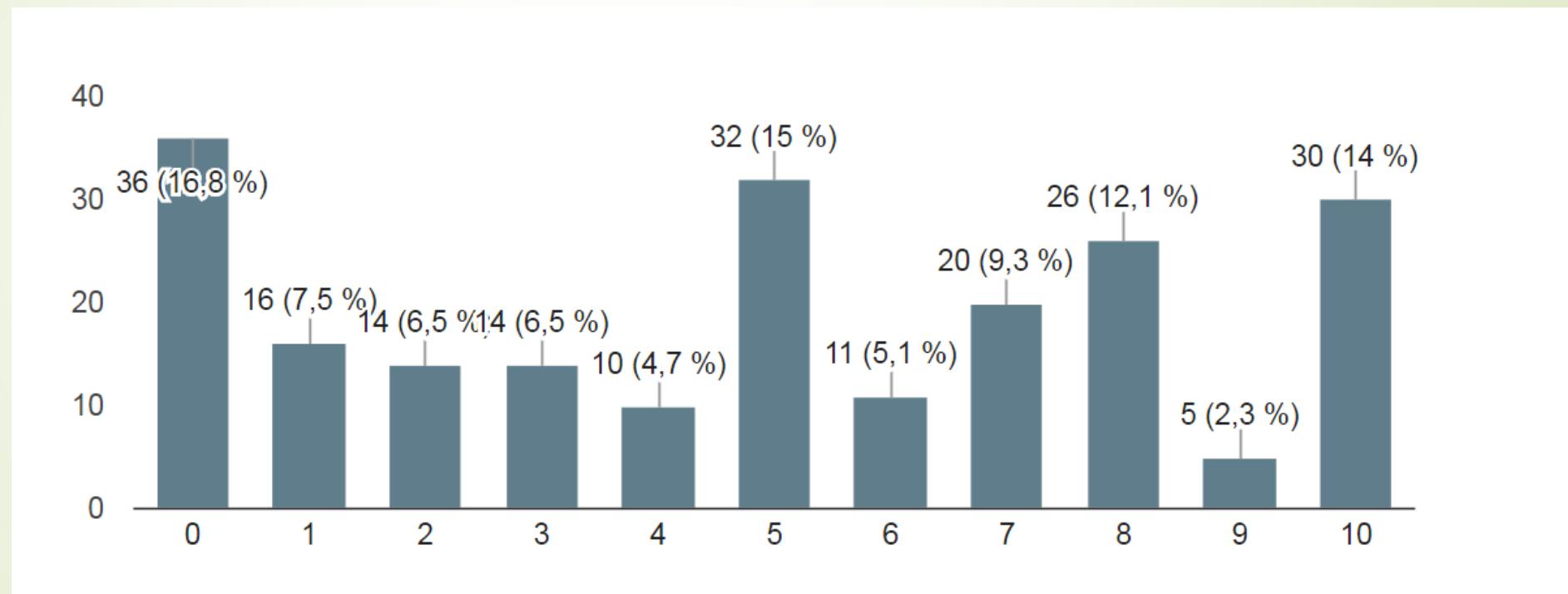
Мобильность и гибкость



Если вам предложат очень хорошие условия работы (зарплата, возможности для профессионального роста) согласитесь ли вы переехать (минимум на 5 лет) в другой город (один из областных (республиканских) центров в России).



... магистранты



... аспиранты

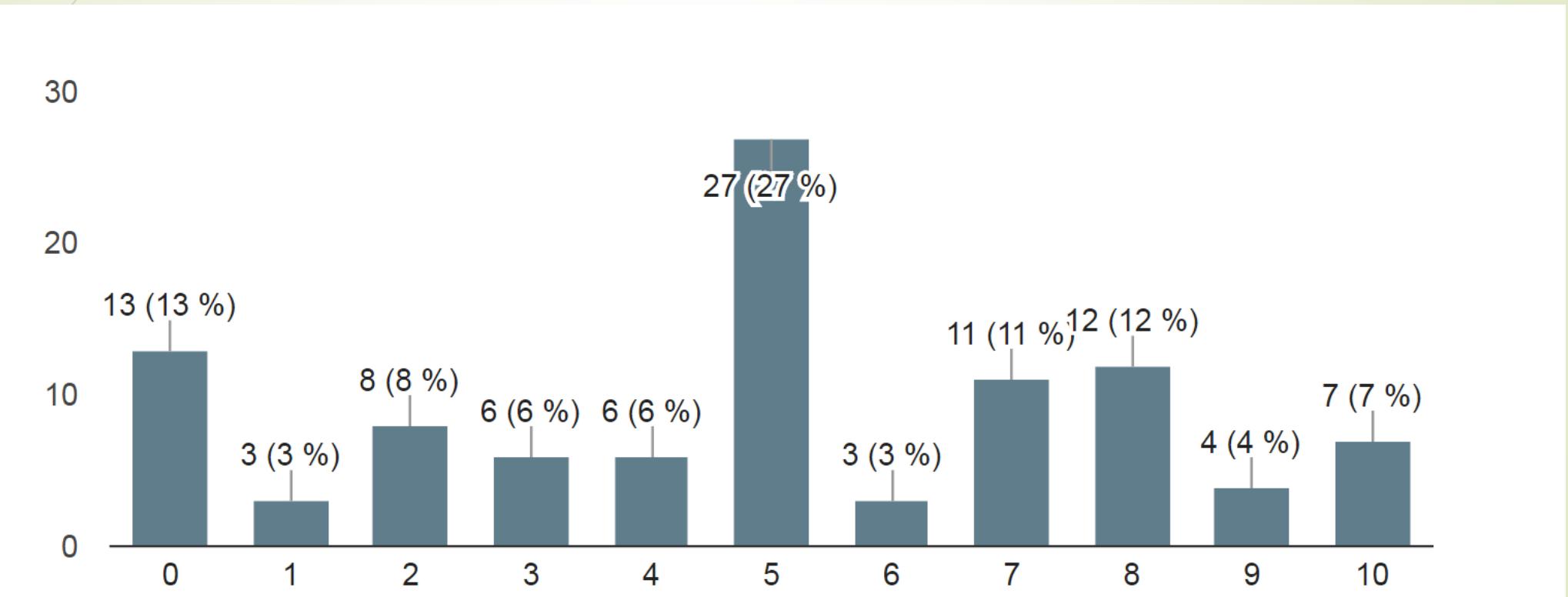


Таблица интеркорреляций между желательной и фактической профессиональной деятельностью (по Спирмену)

	Желат_Преподаватель	Желат_Исследователь	Желате_Администратор	Желат_Другое
Преподаватель	,236**	-,088	-,134*	-,033
Исследователь	,136*	,419**	,099	-,057
Администратор	,055	,021	,630**	,277**
Другое	-,076	,019	,270**	,453**