

## ПОДГОТОВКА КАДРОВ, ПРОПАГАНДА И ОБУЧЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ В ОБЛАСТИ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ

---

Научная статья

УДК 613.3

doi: 10.34987/vestnik.sibpsa.2022.36.98.017

### СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ АНАЛИЗА УРОВНЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МЧС РОССИИ

*Дмитрий Викторович Савочкин<sup>1</sup>,  
Ирина Георгиевна Синьковская<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, Железногорск, Россия

<sup>2</sup>Сибирский государственный университет науки и технологий  
имени академика М.Ф. Решетнева, Красноярск, Россия

*Автор ответственный за переписку: Дмитрий Викторович Савочкин, gsed@sibpsa.ru*

**Аннотация.** Статья посвящена описанию социологического мониторинга, как инструмента анализа уровня удовлетворенности сотрудников образовательных организаций высшего образования МЧС России. Применение социологического мониторинга позволяет получать актуальную информацию о динамике факторов, влияющих на социальное самочувствие профессорско-преподавательского состава вуза, которая может быть использована руководством для принятия эффективных управленческих решений в сфере политики трудовой мотивации сотрудников и работников.

**Ключевые слова:** образовательные организации высшего образования МЧС России, социологический мониторинг, удовлетворенность персонала, профессорско-преподавательский состав, удовлетворённость условиями труда, управление трудовой мотивацией, социальное самочувствие

**Для цитирования:** Савочкин Д.В., Синьковская И.Г. Социологический мониторинг как инструмент анализа уровня удовлетворенности условиями труда сотрудников образовательных организаций высшего образования МЧС России // Сибирский пожарно-спасательный вестник. 2022. № 1 (24). С. 152-160. <https://dx.doi.org/10.34987/vestnik.sibpsa.2022.36.98.017>

Original article

## SOCIOLOGICAL MONITORING AS A TOOL FOR ANALYZING THE LEVEL OF SATISFACTION OF EMPLOYEES OF HIGHER EDUCATION BODIES OF THE MINISTRY OF EMERGENCY SITUATIONS OF RUSSIA

*Dmitriy V.Savochkin<sup>1</sup>,  
Irina G Sinkovskaya<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Siberian Fire and Rescue Academy EMERCOM of Russia, Zheleznogorsk, Russia*

<sup>2</sup>*Siberian State University of Science and Technology named after Academician M.F. Reshetnev, Krasnoyarsk, Russia*

**Corresponding author:** *Dmitriy V.Savochkin, gsed@sibpsa.ru*

**Abstract.** This article is devoted to the description of sociological monitoring as a tool for analyzing the level of satisfaction of employees of educational institutions of higher education of the Ministry of Emergency Situations of Russia. The use of sociological monitoring made it possible to obtain up-to-date information on the dynamics of factors affecting the social well-being of the teaching staff of the university, which can be used by the administration to make effective management decisions in the field of employee motivation policy.

**Key words:** higher education institutions of EMERCOM system, sociological monitoring, staff satisfaction, teaching staff, satisfaction with working conditions, labor motivation management, social feeling

**For citation:** Savochkin D.V., Sinkovskaya I.G. Sociological monitoring as a tool for analyzing the level of satisfaction of employees of higher education bodies of the Ministry of Emergency Situations of Russia // *Siberian Fire and Rescue Bulletin* 2022. № 1 (24). С. 152-160. <https://dx.doi.org/10.34987/vestnik.sibpsa.2022.36.98.017>.

Быстро развивающееся современное общество формирует специфическую среду, в которой риски становятся неотъемлемой частью общественной жизни, а вопросы личностной и социальной безопасности все чаще выходят на первый план среди других важнейших задач государства. Это особенно актуально, когда речь идет о подготовке кадров системы высшего образования силовой структуры, такой как МЧС России. В компетенцию министерства входят такие важнейшие для общества вопросы, как работка и реализация государственной политики в области гражданской обороны, а также защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

Подготовка специалистов высокой квалификации, способных эффективно работать в условиях чрезвычайных ситуаций, является основой результативности деятельности МЧС и осуществляется в соответствующих ведомственных образовательных учреждениях.

В свою очередь, высшие учебные заведения становятся все более сложной системой, которой приходится работать в изменяющемся мире, предъявляющем возрастающие требования к учебному процессу, к функционалу и компетенциям профессорско-преподавательского состава. В этой связи человеческий капитал становится основным ресурсом образовательной организации, от которого зависит вся ее деятельность, как в сфере подготовки специалистов, востребованных в своих профессиональных нишах, так и в сфере организации учебно-образовательной среды вуза, которая должна удовлетворять требованиям не только образовательных стандартов, но и соответствовать ожиданиям всех сторон образовательного процесса (преподавателей и обучающихся) [1].

Профессиональная подготовка специалистов в образовательных организациях высшего образования МЧС России представляет собой целостность взаимосвязанных подсистем: управляющей (представленной административным аппаратом) и управляемой (в виде подразделений, исполняющих поставленные задачи по осуществлению деятельности вуза различной направленности – от научных до хозяйственных элементов), эффективное

функционирование которых выступает необходимым условием обеспечения качества этого процесса. Среди них ведущая роль принадлежит управленческой подсистеме, отвечающей за контроль, регулирование, сохранение или достижение более высокого качества профессиональной подготовки курсантов и слушателей.

Исследования эффективности работы высшей школы показывают, что она во многом зависит не только от удовлетворенности обучающихся процессом профессиональной подготовки, но и от профессиональной удовлетворенности сотрудников вуза, которая в свою очередь, базируется на их удовлетворенности условиями труда [2].

Традиционно уровень удовлетворенности деятельностью персонала в организациях оценивается по таким количественным параметрам, как «текучесть кадров», количество вакансий, оценка психологического климата в коллективе; через анализ статистических показателей (например, зафиксированных дисциплинарных нарушений, конфликтных комиссий и др.). Игнорирование субъективных оценок сотрудников, освещающих разные стороны их профессиональной жизни в вузе, не позволяет получить объективную картину реального состояния тех или иных аспектов их трудовой деятельности, и, как результат, – не может выступить «объясняющим» фактором каких-либо негативных явлений, снижающих качество учебного процесса в образовательном учреждении.

Поэтому важной для принятия эффективных управленческих решений задачей подсистемы управления вуза становится организация мониторинга – сбора и обработки информации о настоящих и ожидаемых тенденциях, связанных с оценкой трудового процесса (условий труда) персоналом в единстве учебно-научных и внеучебных компонентов (удовлетворенность оплатой труда, социальным пакетом и др.).

В социологии мониторинг представляет собой намеренно организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений и процессов с целью диагностики, контроля и прогнозирования [3].

Таким образом, мониторинг и анализ уровня удовлетворенности профессорско-преподавательского состава (ППС) условиями труда в организации, встроенный в систему кадровой политики образовательного учреждения, становится действующим механизмом обратной связи подчиненных с руководством организации и формирует представление как о самочувствии сотрудников во внутривузовской среде, так и о результативности применяемых руководством методов трудовой мотивации, что позволяет выявить «болевые точки», требующие незамедлительной коррекции.

### **Теоретический подход**

В этой связи целесообразно проанализировать общие тенденции к определению термина «удовлетворенность персонала трудом» и основных ее составляющих.

Сама концепция удовлетворенности трудом была разработана в рамках индустриальной социологии и психологии при исследовании организационного поведения, а позднее – в экономических исследованиях удовлетворенности в трудовых процессах [4, 5, 6].

Согласно исследованиям, удовлетворенность персонала трудом можно трактовать как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания (от чего зависит экономическая эффективность труда) [7].

Первоначально механизм формирования удовлетворенности трудом ученые объясняли субъективным восприятием тех или иных его сторон. Впоследствии удовлетворенность эмпирически оценивалась как состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов [8, 9].

По оценке социологов, практически все факторы, влияющие на удовлетворенность работой являются управляемыми. Существуют различные социальные технологии, позволяющие регулировать удовлетворенность посредством формирования организационной

политики трудовой мотивации, которая рассматривается как процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации, с применением экономических, социально-психологических и административных методов. Следствием недостаточности внимания руководства к качеству реализации указанных методов является неудовлетворенность трудом работников образовательного учреждения.

Исследование трудовой мотивации сотрудников вуза за рубежом является обязательным условием современного менеджмента. Анализ результатов опросов сотрудников выступает необходимым условием при принятии управленческих решений, направленных на выявление и предупреждение разнообразных дисфункций образовательного процесса [10, 11, 12].

Так, согласно Г. Минцбергу, учитывая высокие издержки труда сотрудников университетов, целесообразно обеспечить им максимально благоприятные условия для деятельности, ориентируясь на оценку степени их удовлетворенности работой в организации [13]. В трудах Р.Д. Шармы, Р.В. Грифета, И. Матейя, Д. Зайека и др. подчеркивается, что удовлетворенность персонала в образовательных учреждениях является фактором, оказывающим критическое влияние на текучесть кадров и общую эффективность, и результативность работы всего университета [14].

В отечественной научной литературе изучение трудовой мотивации и профессиональной удовлетворенности преподавателей вузов представлено довольно широко (В.Г. Белов, Н.Н. Буреева, О.П. Денисова, И.Н. Забелина, Л.Ф. Красинская, О.К. Минёва, А.Н. Пузатых, И.О. Трубина и др.). Исследователи отмечают снижение в последние несколько лет уровня трудовой мотивации и профессиональной удовлетворенности преподавателей, работающих в условиях постоянного реформирования высшего образования, нескончаемых министерских проверок, расширения функций преподавателей, сокращения количества вузов, что вполне объяснимо и предсказуемо [15].

В качестве основных факторов, обуславливающих снижение профессиональной удовлетворенности трудом и трудовой мотивации сотрудников, исследователи отмечают такие аспекты условий труда как: резкое увеличение учебной и учебно-методической нагрузки, невысокая заработная плата, усиление бюрократических процессов в системе образования и возрастание количества отчетной документации, негативная оценка модульно-рейтинговой системы, «разрыв» доходов при внедрении эффективных контрактов [16].

Таким образом, уровень удовлетворенности и социального самочувствия работников в значительной мере зависит от условий их трудовой деятельности.

Важным вопросом в практике измерения уровня удовлетворенности трудом в вузах становится выбор эмпирических индикаторов, позволяющих максимально полно охватить все аспекты данного предмета исследования.

Наука располагает широким выбором методик, позволяющих оценить многообразные факторы, воздействующие на удовлетворенность трудом. Так, по мнению Р. Штольберга, в качестве основных факторов можно назвать: удовлетворенность деятельностью; удовлетворенность рабочей средой; удовлетворенность рабочим местом и отношениями, устанавливаемыми трудовым законодательством [17].

Исследования Н.Н. Беденко, В.В. Бондаренко, Е.Ю. Васильевой, Е.Б. Гаффоровой, Е.А. Горбашко, Н.Д. Гуськовой, Т.Ю. Ивановой, А.Я. Кибанова, Э.М. Короткова, Г.К. Лапушинской, Е.А. Митрофановой, С.Д. Резника, Т.А. Салимовой, Г.Б. Скок, Л.Е. Скрипко, Л.И. Смирных, Л.И. Соколовой и др. содержат обширный перечень индикаторов для системной оценки удовлетворенности сотрудников условиями труда.

Вместе с тем, вопросы проведения подобных исследований в системе МЧС России еще недостаточно изучены, хотя социологические исследования при измерении различных аспектов ее функционирования осуществляются систематически, и в 2011 году Коллегией МЧС России они признаны эффективным механизмом информационно-аналитического обеспечения его управленческой деятельности [18]. Так, социологические исследования применялись в качестве

инструмента при изучении системы обеспечения безопасности территории МЧС [19], а социологический мониторинг был внедрен в систему оценки качества учебного процесса в образовательных организациях системы МЧС России [20, 21].

### Материалы и методы

В рамках научной деятельности кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин ФБГОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России (далее Академия) с 2019-2021 годы было осуществлено комплексное социологическое исследование, направленное на изучение удовлетворенности постоянного и переменного состава Академии условиями работы за период 2019-2021 гг.

Объектом исследования стал профессорско-преподавательский состав, состоящий из аттестованных сотрудников и гражданского персонала.

Репрезентативность данных обеспечена с помощью метода основного массива, при котором было опрошено 62 % от числа ППС, работающих на постоянной основе в Академии, что составило почти 2/3 от общего числа профессорско-преподавательского состава.

В качестве метода сбора данных использован анкетный опрос респондентов. Полученные данные обработаны методами описательной статистики и индексного анализа.

Цель исследования заключалась в выявлении динамики общей удовлетворенности основной деятельностью профессорско-преподавательского состава Академии за трехлетний период.

В ходе исследования анализу подверглись учебные и внеучебные факторы, влияющие на самочувствие сотрудников в сфере организационных трудовых отношений. Основными индикаторами удовлетворенности ППС трудом в Академии выступили: условия работы на кафедрах, условия работы в учреждении, организация учебной работы, организация научной работы, характеристики обучающихся, проблемные аспекты деятельности в учреждении, оценка качества работы руководства.

По итогам исследования выявлена динамика факторов удовлетворенности, обобщены оценки, замечания и предложения ППС для улучшения социального самочувствия сотрудников в образовательно-профессиональной среде Академии.

### Основные результаты

Анализ полученных данных был произведен с помощью индексного метода, который предполагает вычисление средних значений шкал ответов респондентов на вопросы социологической анкеты.

Расчет индексов шкал ответов респондентов был произведен по формуле:

$$И = \frac{K_{-2} \times (-2) + K_{-1} \times (-1) + K_1 \times 1 + K_2 \times 2}{K_{-2} + K_{-1} + K_0 + K_1 + K_2}$$

где И – индекс шкалы,  $K_{-2}$  – количество выборов варианта ответа «Совершенно не удовлетворен»,  $K_{-1}$  – количество выборов варианта ответа «Скорее не удовлетворен»,  $K_0$  – количество выборов варианта ответа «Затрудняюсь ответить»,  $K_1$  – количество выборов варианта ответа «Скорее удовлетворен»,  $K_2$  – количество выборов варианта ответа «Полностью удовлетворен».

Оценка условий труда в Академии производилась по шкале от «совершенно не удовлетворен» до «полностью удовлетворен» в диапазоне значений от «-2» до «2». Таким образом, максимально положительная область ответа соответствовала индексу (2.0), а максимально отрицательная (-2.0).

В целом результаты исследования отражают положительную динамику роста удовлетворенности ППС условиями работы в Академии по основным показателям на протяжении трех лет (с 2019 по 2021 гг.). Так, по фактору уровня удовлетворенности ППС

условиями работой в Академии, включающему шесть показателей, выявлен позитивный рост на протяжении всех трех лет изучения (табл. 1).

**Таблица 1. Уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава условиями работы в Академии**

Условия работы:	Значение индекса в 2019 г.	Значение индекса в 2020 г.	Значение индекса в 2021 г.
Отношения между коллегами в трудовом коллективе	1,3	1,4	1,7
Отношение к сотрудникам со стороны руководства Академии	0,6	1,2	1,3
Уровень оплаты труда	0,6	0,9	1,3
Меры поощрения и стимулирования сотрудников	0,4	0,6	0,7
Возможности для повышения квалификации сотрудников	0,3	1,1	1,4
Признание успехов и достижений сотрудников	0,3	1,1	1,3
Среднее значение К:	0,58	1,05	1,3

Фактор уровня удовлетворенности ППС условиями работы на кафедрах Академии также в целом характеризуется положительной динамикой (табл. 2). Значительный рост выявлен по показателям «Сплоченность коллектива кафедры», «Использование идей и предложений сотрудников кафедры для улучшения процессов профессиональной деятельности».

**Таблица 2. Уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава условиями работы на кафедрах**

Условие работы	Значение индекса в 2019 г.	Значение индекса в 2020 г.	Значение индекса в 2021 г.
Проведение на кафедре регулярных совещаний, на которых обсуждаются проблемы и работа по улучшению деятельности кафедры	1,5	1,6	1,6
Рабочая обстановка на кафедре	1,4	1,6	1,5
Сплоченность коллектива кафедры, ориентация на достижение общей цели	1,1	1,3	1,7
Доступность рабочей информации, необходимой для выполнения должностных обязанностей	1,0	1,5	1,4
Использование идей и предложений сотрудников кафедры для улучшения процессов профессиональной деятельности	0,8	1,2	1,4
Среднее значение К:	1,16	1,44	1,50

Одним из наиболее важных показателей удовлетворенности трудом для профессорско-преподавательского состава является уровень удовлетворенности организацией учебной работы в Академии. Оценка по каждому из факторов производилась в соответствии с правилами, изложенными выше (табл. 3).

**Таблица 3. Уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава характеристиками организации учебной работы в Академии**

Условие работы	Значение в 2019 г.	Значение в 2020 г.	Значение в 2021 г.
Состояние и техническая оснащенность учебных аудиторий	1,0	0,7	0,8
Посещаемость учебных занятий курсантами и студентами	0,7	1,4	1,2
Наличие учебной литературы в библиотеке Академии	0,7	1,1	1,2
Организация учебного процесса слушателей факультета заочного обучения	0,4	0,9	0,9
Организация документооборота, сопровождающего учебный процесс	0,2	0,8	0,8
Организация и удобство учебного расписания	0,1	1,1	0,6
Среднее значение К:	0,5	1,0	0,9

Наиболее высокая оценка дана такому показателю как «Наличие учебной литературы в библиотеке Академии», который стабильно растет с 2019 г. (с  $K=0,7$  до  $K=1,1$  и по  $K=1,2$ ).

Следующий индикатор – удовлетворенность профессорско-преподавательского состава организацией научной работы в Академии показал падение индекса в 2021 г. на два пункта по отношению к 2020 году – с  $K=1,04$  до  $K=0,8$  (табл. 4). При этом ответы респондентов отражают довольно высокую степень включенности ППС в научно-исследовательские мероприятия, несмотря на пандемию и сопутствующие ей ограничительные меры. Более половины участвующих в исследовании сотрудников Академии (58 %) в 2021 году проводили инициативные научные исследования, публиковались в научных журналах (64 %), еще 42 % участвовали в научных исследованиях как исполнители, а 47 % выступали с научными докладами на научных конференциях.

**Таблица 4. Уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава характеристиками организации научной работы в Академии**

Условие работы	Значение индекса в 2019 г.	Значение индекса в 2020 г.	Значение индекса в 2021 г.
Возможности для участия сотрудников в научных исследованиях, проектах, конкурсах	0,5	1,2	1,0
Наличие научной литературы в библиотеке Академии	0,5	1,0	0,8
Организация работы научных кружков обучающихся	0,3	1,1	0,7
Организация документооборота, сопровождающего научную деятельность	0,05	1,0	0,6
Возможности для работы над подготовкой научных статей, монографий	-0,2	0,9	0,7
Среднее значение К:	0,22	1,04	0,8

Один из значимых факторов, напрямую воздействующий на социально-психологическое самочувствие преподавателей во время осуществления учебных мероприятий, – это характеристики обучающихся (курсантов, слушателей, студентов). Речь идет, прежде всего, о таких характеристиках обучаемых как дисциплинированность, уважительность, наличие общей культуры, включенность в учебный процесс и т.д.

В период 2020-2021 гг. практически все значения по данному фактору находятся в положительной зоне ответов, соответствующей варианту «Скорее удовлетворен» (табл. 5).

**Таблица 5. Уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава характеристиками курсантов в Академии**

Условие работы	Значение индекса в 2019 г.	Значение индекса в 2020 г.	Значение индекса в 2021 г.
Соблюдение дисциплины на занятиях	1,4	1,3	1,4
Уважительное отношение к преподавателю	1,3	1,3	1,6
Общий уровень культуры (воспитанность)	0,8	1,0	1,4
Способность воспринимать учебный материал	0,4	0,9	0,9
Заинтересованность в получении знаний по предметам	0,2	0,8	1,6
Среднее значение К:	0,82	1,06	1,4

Особо следует подчеркнуть рост индекса по таким показателям оценок обучающихся со стороны ППС как «заинтересованность в получении знаний по предметам» (от  $K=0,2$  до  $K=0,8$  и к  $K=1,6$ ), «общий уровень культуры (воспитанность)» (от  $K=0,8$  до  $K=1$  и к  $K=1,4$ ) и «уважительное отношение к преподавателю» (от  $K=1,3$  в 2019 и 2020 гг. до  $K=1,4$  в 2021 г.).

Своеобразным итогом опроса послужил фактор оценки ППС качества работы руководства Академии по шкале от 1 до 5, где «1» соответствует минимальной оценке, «5» – максимальной. За период с 2019 по 2021 гг. индекс оценки качества управленческой подсистемы возрос со значения 2,6 до 3,8 баллов, что в условиях смены руководства в 2020 г., работы Академии

в период пандемии с переходом на новые дистанционные технологии является, безусловно, высоким.

Таким образом, динамика общей удовлетворенности основной деятельностью профессорско-преподавательского состава ФБГОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России за трехлетний период является в целом позитивной, способствующей формированию профессиональной удовлетворенности сотрудников вуза. Комплексный индекс удовлетворенности, определяемый суммированием всех измеряемых факторов, поднялся за трехлетний период с 0,66 до 1,18 (при максимальном положительном показателе 2,00).

Оценки и предложения сотрудников Академии по совершенствованию условий труда могут быть использованы управленческой командой образовательного учреждения при реализации политики трудовой мотивации коллектива. Даже учитывая субъективность оценок участников опроса и их возможную аффилированность при оценке факторов спецификой ситуаций, носящих кратковременный характер (дистанционный режим обучения, аккредитация и др.), система мониторинга отражает общие тенденции социального самочувствия сотрудников и позволяет выявить наиболее «проблемные зоны», негативно воздействующие на качество учебного процесса.

Безусловно, опыт проведенного исследования, а также полученная в его результате информация требуют дополнительного анализа. Целесообразно продолжить проведение подобных мониторинговых исследований в различных сферах жизнедеятельности организаций высшего образования МЧС России, что будет способствовать принятию управленческих решений на основе научно обоснованных и проверенных данных.

#### Список источников

1. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. М.: Финпресс, 2010. 272с. С. 7.
2. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры / Н.А. Александрова, Л.И. Васильцова, Б.А. Воронин [и др.]. Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2015. 340 с.
3. Неви́рко Д.Д., Шинкевич В.Е., Куприя́нчик Т.В. Теоретико-методологические и правовые основы мониторинговых исследований социальных явлений: зарубежный и отечественный подходы к изучению наркоситуации // Вестник СибЮИ ФСКН России. 2013. №2 (13). С.124-135.
4. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение: основы управления: учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 463 с.
5. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 370 с.
6. Дафт Р. Л. Менеджмент: учебник. СПб.: Питер, 2006. 864 с.
7. Дмитриева А.В. Мониторинг удовлетворенности качеством образования // Материалы Международной научно-практической конференции «Обеспечение качества высшего образования: европейский и белорусский опыт». Гродно: 2007. С. 3-4.
8. Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007. 464 с.
9. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов М.: Юнити, 1998. 407 с.
10. Rowley J. Motivation and academic staff in higher education // Quality Assurance in Education. 1996. Vol. 4. Iss. 3. P. 11–16.
11. Bailey J.G. Academics' motivation and selfefficacy for teaching and research // Higher Education Research & Development. 1999. V. 18. Iss. 3. P. 343–359.

12. Буреева Н.Н., Козлова М.С., Петрова И.Э., Тухватуллина М.А. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом работников вуза (по материалам социологического исследования) // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2017, № 3 (47), С. 79–87.
13. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 2004. С. 12.
14. Новокрещенова Н.А. Формирование системы оценки удовлетворенности персонала вуза. Дис. ... канд. экономич. наук: 08.00.05: Саранск, 2014. 244 с.
15. Пузатых А.Н. Российские вузы в современной рейтинговой системе (рейтинг газеты Times и Шанхайского университета) // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2010. № 6 (37). С. 119–121.
16. Красинская Л.Ф. Трудовая мотивация преподавателей в условиях оптимизации системы высшего образования: результаты исследования // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2017. Т. 8. № 11. С. 112–114.
17. Штольберг Р. Социология труда. М.: Прогресс, 1982. 248 с.
18. О результатах социологических исследований в системе МЧС России в 2011 году // Сайт МЧС России.
19. Труфанов Д.О., Горбунов В.А. Социологические исследования как инструмент системы обеспечения безопасности территории // Материалы двадцать четвертой международной научно-технической конференции «Системы безопасности – 2015». М.: Академия ГПС МЧС России, 2015. С. 439-442.
20. Савочкин, Д.В. Сравнительный анализ уровня удовлетворенности курсантов и студентов обучением в ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России / Д.В. Савочкин, А.А. Монгуш // Научно-аналитический журнал «Сибирский пожарно-спасательный вестник», 2021. №3. С.134-140.
21. Савочкин Д.В. Социологический мониторинг как средство управления качеством учебного процесса в образовательных организациях высшего образования МЧС России / Д.В. Савочкин, Д.О. Труфанов // Научно-аналитический журнал «Сибирский пожарно-спасательный вестник», 2017, №2 (5). С. 27-33.

#### **Информация об авторах**

Д.В. Савочкин - кандидат социологических наук, доцент  
И.Г. Синьковская - кандидат социологических наук, доцент

#### **Information about the author**

D.V. Savochkin - Ph.D. of sociological Sciences, Docent,  
I.G. Sinkovskaya - Ph.D. of sociological Sciences, Docent

Статья поступила в редакция 28.12.2021; одобрена после рецензирования 09.03.2022; принята к публикации 21.03.2022.

The article was submitted 28.12.2021, approved after reviewing 09.03.2022, accepted for publication 21.03.2022.