

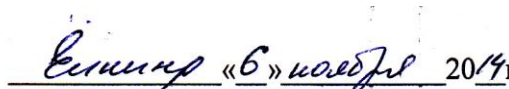
Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

Авторский коллектив:
Лукьянова Е.Л.

Отчет по результатам исследования

«Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»

Начальник отдела маркетинговых и социологических исследований
Ёлкина О.А.


подпись, дата

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

В 2014 году отделом маркетинговых и социологических исследований УлГУ было проведено исследование удовлетворенности сотрудников и профессорско-преподавательского состава Университета организацией профессиональной деятельности.

Цель исследования - выявление удовлетворенности сотрудников различными характеристиками рабочего места, в том числе материально-техническим оснащением, а также решения возникающих проблем в подразделении и удовлетворенности социальным обеспечением. Преподавателям было предложено оценить образовательный процесс, его проблемы, а также организацию научной деятельности.

Метод сбора информации - структурированное личное интервью в виде анкеты, выданной сотрудникам на самозаполнение.

Выборка составлялась в соответствии с генеральной совокупностью: 30% от количества работников в структурном подразделении. В опросе приняли участие 496 человек.

Удовлетворённость заработной платой сотрудников УлГУ

Нынешний опрос сотрудников университета прошёл в октябре, но уже тогда в общем настроении чувствовалась сильная озабоченность экономическими проблемами. В то время как некоторые лишь только прогнозировали надвигающийся кризис, другие говорили о серьёзном ухудшении своего материального положения на фоне растущих цен и набирающей оборотов инфляции. Неслучайно, вопросы заработной платы стали самыми актуальными. Практически все из тех, кто принял участие в исследовании, обеспокоены отсутствием её увеличения. Лишь пятая часть работников УлГУ оказались довольными размерами оплаты своего труда, а две трети находят её низкой. Они откровенно заявляют, что *«удовлетворённость от работы повысится, когда в дополнительном соглашении к трудовому договору повысится должностной оклад и не будет составлять абсурдную сумму в 3600 рублей»*. При этом невозможно провести чётких статистических зависимостей между оценками заработной платой и занимаемой должностью. Так, среди руководителей административных подразделений и их заместителей лишь четверть устраивает их зарплата, почти половина из них рассчитывают на большее вознаграждение.

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

Среди их подчинённых находится примерно столько же тех, кто не имеет ничего против получаемого оклада – 21%, и тех, кто хотел бы прибавки к нему - 59%.

Если обратиться к учебным подразделениям, то и здесь, пожалуй, только профессора в целом довольны размерами своей заработной платы. А вот все остальные, независимо от звания, считают, что получают недостаточно. Около 70% из них не удовлетворены тем, сколько им платят за имеющуюся у них нагрузку. Ответы на открытые вопросы, приведённые в **приложении 1**, позволяют разобраться в высказанных преподавателями замечаниях. В них чувствуется раздражение тем, что прошедшие на многих кафедрах сокращения не привели к реальному росту заработной платы, а отразились увеличением их собственной аудиторной нагрузки и необходимостью браться за разработку курсов, которые вели их ушедшие коллеги. Для многих их учебная занятость настолько высока, что существенно мешает реализации научных планов. В целом, 62% из числа профессорско-преподавательского состава отметили свою перегруженность лекциями и семинарами. Почти столько же (68%) сомневаются в адекватности своей заработной платы вложенному в занятия труду. Общим предложением, звучащим на всех факультетах, было *«включить научную работу в часы, по аналогии самостоятельной работы студентов»*, а также добиться *«возвращения прежней часовой нагрузки за дипломные и курсовые работы»*.

Преподавателей также волнует отсутствие дифференциации в аудиторной нагрузке в зависимости от званий, выливающееся в уравнительную оплату одного часа занятий. На многих кафедрах не скрывали, что равномерное распределение учебной нагрузки рассматривается ими как социальная поддержка старших преподавателей и преподавателей, позволяющая им сохранить сложившийся коллектив. Некоторые предлагают искать выход из этой ситуации во введении индивидуальной рейтинговой системы научной деятельности, напрямую связанной с уровнем заработной платы. На их взгляд, учёт выходящих публикаций, участия в грантах и творческих конкурсах должен внести те поправки в начисляемую оплату труда, которые будут отражать достигнутые заслуги.

Ещё звучала необходимость учитывать при рейтингах и мнение студентов о своих преподавателях, как это делалось в 1990-ые годы. Это позволит поправить материальное положение тех преподавателей, которые целиком посвящают себя учебному процессу, а также будет учитывать интересы преподавателей-практиков, занимающихся прикладной

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

деятельностью. В учебных подразделениях полагают, что разработка подобной системы не вызовет трудностей, поскольку уже реализована во многих российских вузах. Более того, некоторые из преподавателей, совмещающих работу в нескольких вузах, уже на собственном примере ощутили, какую значительную надбавку могут приносить такие рейтинги. В свою очередь, сотрудники административных подразделений тоже хотели бы видеть прозрачную систему начисления премий, построенную на оценке личного вклада каждого, а не общих показателей, достигнутых их отделом.

За требованиями пересмотра принятой в университете системы материального стимулирования просматривается потребность в поиске новых форм мотивации сотрудников. Впервые за многие годы среди ответов респондентов появились жалобы на то, что *«УлГУ потерял общую цель»* и *«люди не знают, к чему они могут стремиться»*. Им представляется, что факультеты, управления и службы увязли во всевозможных отчётах и теперь в работе повсеместно наблюдается формализм, мешающей профессиональному развитию и движению всего университета вперёд. Особенно это волнует преподавателей, прямо заявляющих, что на сегодня их статус в университете – это *«клерк, продающий "образовательные услуги" вместо настоящего педагога-воспитателя высшей школы»*. Приходя в университет, они стремятся найти *«перспективную, сложную работу, требующую высокой самоотдачи и дающую возможность полной реализации своих способностей и возможностей»*. Вместо этого им приходится сталкиваться с *«плохо подготовленными абитуриентами»*, *«слабой дисциплиной среди студентов и других преподавателей»*, отсутствием *«возможности повышения квалификации по своему профилю»*, необходимостью *«самим заниматься поиском средств на научные исследования, публикации и поездки на конференции»*, а также *«выполнять то, что не входит в должностные обязанности»* и подчиняться расписанию, *«удобному только диспетчеру корпуса»*.

Если посмотреть на **таблицу 1**, то можно заметить, что важность таких параметров работы, как её престижность, возможность творческой самореализации и карьерного роста опустилась до самых низких значений за последние три года. Некоторые из преподавателей задаются закономерным вопросом о том, почему их усилия мало ценятся руководством факультетов: *«От нашего декана никогда "спасибо" не услышать!»* - не единожды говорили они. В учебных подразделениях завидуют тем вузам, где удалось сохранить подлинную атмосферу научного творчества. Участники опроса верят в то, что

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

«университет – это не завод, и получение прибыли не должно быть его основной задачей». С их точки зрения, именно руководство университета должно стать инициатором начала широкомасштабной научной программы, которая бы включала в себя финансирование исследований по разным направлениям, проведения всероссийских и международных конференций, а также популяризацию журнала «Симбирский научный вестник» с привлечением в его редакционный совет ведущих отечественных учёных.

К сожалению, далеко не везде на местах преподавательский состав готов самостоятельно взяться на реализацию данных задач. Главной причиной этого является накопившаяся усталость от того, что многое им приходится делать бесплатно: *«Хочу писать методические разработки практик, лекций, но не пишу, т.к. разработала рабочие программы и всё бесплатно, за них ничего не получаю. Я бы многое сделала для университета, он мне нравится, но за плату, хотя бы символическую».* На ряде кафедр приходили к заключению, что своими силами им не справиться с развертыванием полноценной научной деятельности. С их точки зрения, при службе проректора по научной работе и информационным технологиям должна быть создана специальная комиссия с целью разработки своеобразных «дорожных карт» научного развития отдельных кафедр: формирования пула заявок на гранты в фонды, внутреннего рецензирования статей, отбор журналов для их публикации и т.п.

В административных подразделениях также часто поднимали тему дополнительного материального стимулирования. Они настаивают на том, что за последний год у них существенно *«расширился функционал без прибавки к зарплате»* и они оказались *«перегружены заданиями, не входящими в основные обязанности».* Более 80% из них уверено в несоответствии уровня заработной платы и характера решаемых задач. С психологической точки зрения, негативным моментом является и появившееся стремление сравнивать объёмы выполняемой работы и размеры зарплат сотрудников разных подразделений. В результате, появляются слухи о привилегированности положения отдельных служб, а также о невнимании к другим и непонимании их значения для университета в целом.


Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

Таблица 1.

Удовлетворённость сотрудников УлГУ отдельными параметрами работы

	Высокая степень важности (в % по столбцу)			Степень удовлетворённости								
	2011 г.	2013 г.	2014 г.	2011 г. (в % по строке)			2013 г. (в % по строке)			2014 г. (в % по строке)		
				Низкая степень удовлетворённости	Средняя степень удовлетворённости	Высокая степень удовлетворённости	Низкая степень удовлетворённости	Средняя степень удовлетворённости	Высокая степень удовлетворённости	Низкая степень удовлетворённости	Средняя степень удовлетворённости	Высокая степень удовлетворённости
Содержание работы	-	87%	90%	-	-	-	8%	24%	68%	8%	27%	65%
Наличие моральных поощрений	72%	75%	78%	34%	31%	36%	32%	31%	37%	33%	28%	38%
Система материального стимулирования	92%	91%	93%	64%	16%	20%	59%	24%	17%	55%	24%	21%
Престижность (статусность) работы в университете	72%	74%	71%	21%	30%	50%	21%	28%	51%	19%	32%	49%
Возможности карьерного роста	71%	71%	69%	27%	31%	43%	28%	31%	41%	25%	31%	44%
Возможность передачи молодежи знаний, культурных традиций	75%	69%	73%	13%	35%	53%	19%	29%	53%	15%	34%	52%
Стабильность (гарантированность) рабочего места	88%	90%	92%	16%	25%	58%	16%	24%	60%	17%	21%	62%
Размер заработной платы	95%	94%	95%	67%	17%	17%	60%	23%	17%	61%	19%	20%
Регулярность выплаты зарплаты	94%	93%	96%	5%	5%	90%	6%	6%	88%	4%	7%	90%
Режим труда и отдыха	90%	88%	91%	18%	24%	58%	12%	23%	65%	12%	24%	64%
Требования дисциплины	79%	78%	81%	8%	19%	73%	7%	19%	74%	6%	20%	75%
Возможность творческой самореализации	81%	80%	78%	18%	24%	58%	13%	26%	61%	11%	29%	60%
Наличие корпоративного духа (работа в команде)	-	80%	83%	-	-	-	16%	25%	59%	14%	27%	60%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

Треть сотрудников придерживается того, что руководство вуза несправедливо относиться к результатам их деятельности. Не поднимает морального духа и «запугивания увольнениями, сокращениями со стороны начальства».

Примечательно, что в административных подразделениях тревожатся не только за свои зарплаты, но и за стабильность рабочего места. Почти всех из них не устраивает ежегодное (и даже более частое) заключение трудовых соглашений, поскольку лишает уверенности в завтрашнем дне. Больше трети из работающих там приходится сталкиваться с высокой текучестью кадров в отделах, тоже заставляющих опасаться за собственные места. В административных подразделениях полагают, что больше всего должны цениться те, кто уже долго работает в университете. Высказывалась идея о необходимости разработки системы льгот и других видов материальных поощрений в зависимости от трудового стажа в УлГУ. В качестве таковых предлагались бесплатные путёвки в санаторно-оздоровительный комплекс «Чайка», абонементы в университетский бассейн, талоны на обеды в столовых вуза. Сотрудники-водители были не прочь распространения таких льгот и на услуги станции технического обслуживания. В тоже время подчёркивается, что одними этими мерами без реальной индексации заработной платы снять зреющую напряжённость в коллективе вряд ли удастся.

Таблица 2.

**Оценка важности различных мероприятий
по социальному обеспечению сотрудников УлГУ**
(в % от числа опрошенных в каждой группе)

	Оценки важности (в % по столбцу)		
	В целом по выборке	Профессорско-преподавательский состав	Работники административных подразделений
Денежные социальные выплаты и пособия	65%	66%	64%
Спортивный комплекс	45%	47%	42%
Профилактории и базы отдыха	45%	46%	44%
Обеспечение жильем	47%	48%	46%
Организация питания	48%	49%	47%
Организация корпоративных праздников	35%	34%	36%
Обеспечение новогодними детскими подарками	34%	33%	34%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

В **таблице 2** приводятся распределения ответов о важности разных форм социального обеспечения. Из неё следует, что больше всего как сотрудников административных подразделений, так и преподавателей устроят денежные выплаты и пособия. А вот развиваемая в университете социальная инфраструктура интересует меньше половины из них. Скептическое отношение к ней также связано с недостаточно хорошим материальным положением. Как написала одна из респонденток в своей анкете: *«Были бы деньги, с удовольствием бы походила в бассейн и съездила в «Чайку»*. Что касается материальной помощи, то с её получением тоже возникает немало сложностей. Около 70% опрошенных не довольны её размерами и порядком оказания. Даже такие мелкие, на их взгляд, просьбы, как обеспечение проездными лаборантов кафедрами и сотрудников административно-хозяйственного управления, которым часто приходится ездить между корпусами, не находят отклика у начальства. Не каждый раз компенсируются и расходы на приобретение канцелярских принадлежностей.

Удовлетворённость организацией рабочего процесса и внутривидовым взаимодействием

Постоянное развитие университета: появление новых отделов и кафедр, оптимизация существующих, - приводит к необходимости анализа эффективности взаимодействия подразделений друг с другом. 43% опрошенных указали на недостатки в складывающихся отношениях с работниками из смежных служб и управлений. При этом больше всего нареканий получил сектор государственных закупок, функции которого приходится брать на себя тем структурам, кто в него обращаются. Конечно, больше всего страдают из-за взаимных неувязок административные подразделения: почти половина сотрудников там сталкиваются с задержками из-за нерасторопности друг друга. Но и на факультетах около 40% опрошенных на месте руководства университета уделили бы больше внимания эффективности взаимодействия.

Кстати, там как одну из острых проблем выделили недостаточную координацию факультетов между собой и даже кафедр внутри одного факультета. Например, согласование учебных программ и списка базовых учебников по каким-то близким предметам до сих пор является частной инициативой самих преподавателей, а не налаженным механизмом межфакультетского сотрудничества. Иногда преподаватели только непосредственно от студентов узнают о существовании подготовленных на других

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»	

кафедрах методических рекомендаций или электронных пособий, которые они также могли бы с успехом использовать в рамках читаемых курсов. К сожалению, на соответствующих веб-страницах кафедр практически невозможно найти не то, что выложенных там «методичек» и других учебных материалов, но и даже простого их перечня. Сложности взаимодействия проявляются, прежде всего, в плохом планировании совместных задач, носящем подчас авральный характер. С подобной практикой сталкиваются 47% участников опроса.

Но при этом они заметили и положительную динамику: в вузе остаётся всё меньше отделов без чётко определённых функций. Если в 2011 году о непонимании предназначения того или иного отдела говорила целая четверть сотрудников, то теперь таковых стало гораздо меньше - всего 15%. Более того, многие уверены, что разобраться с пересечением функций у разных подразделений руководству УлГУ как раз по плечу уже в следующем году. Переход на объективные показатели качества работы также позволил снизить на 10% недовольство тем, как наверху относятся к результатам деятельности низовых подразделений. По **таблице 3** видно, что в 2011 году 43% считали, что их недооценивают, то сейчас в отсутствие адекватного подхода к ним смогли упрекнуть не более 33%. В основном, на непонимание своей значимости жалуются на кафедрах. В их мнении сошлись и кажущееся отсутствие специальных усилий по набору абитуриентов на их специальности, и низкий престиж этих специальностей в обществе в целом, и худшее по сравнению с другими материально-техническое обеспечение. В качестве примеров назывались клинические базы кафедр медицинского факультета, испытывающие, по словам преподавателей этого факультета, недостаток площадей, оборудования и лабораторных материалов. Кроме того, на ФКИ советовали *«изменить отношение руководства к культуре и искусству, как к видам деятельности, нацеленным на вклад в будущее, а не на моментальную прибыль в ближайшее время»*.

Одной из нерешённых проблем по-прежнему остаётся излишняя бюрократизация учебного процесса. Две трети респондентов полагают, что давно пора *«уменьшить безумное количество бюрократических бумаг»*. Больше всего неудобств «документальная нагрузка» доставляет преподавателям, среди которых 76% просят освободить их от *«бесконечных бюрократических отчётов и аттестаций»*. Судя по **приложению 1**, налаживание документооборота участники исследования поставили на второе место по актуальности, вслед за заработной платой. Они полагают, что энергию преподавателей

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»</p>		

целесообразнее направить на более качественную подготовку учебно-методических пособий, а также на *«самосовершенствование и творчество»*. Для экономии сил и времени на заполнение отчётов предлагается на сайте УлГУ сделать их интерактивные аналоги, в которые требовалось бы вносить лишь данные по своим курсам и не тратить время на форматирование файлов. Подобная электронная система учёта успеваемости студентов и их личных данных уже действует в университете, её следует распространить и на подготовку отчётно-аттестационных материалов.



Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

Таблица 3.

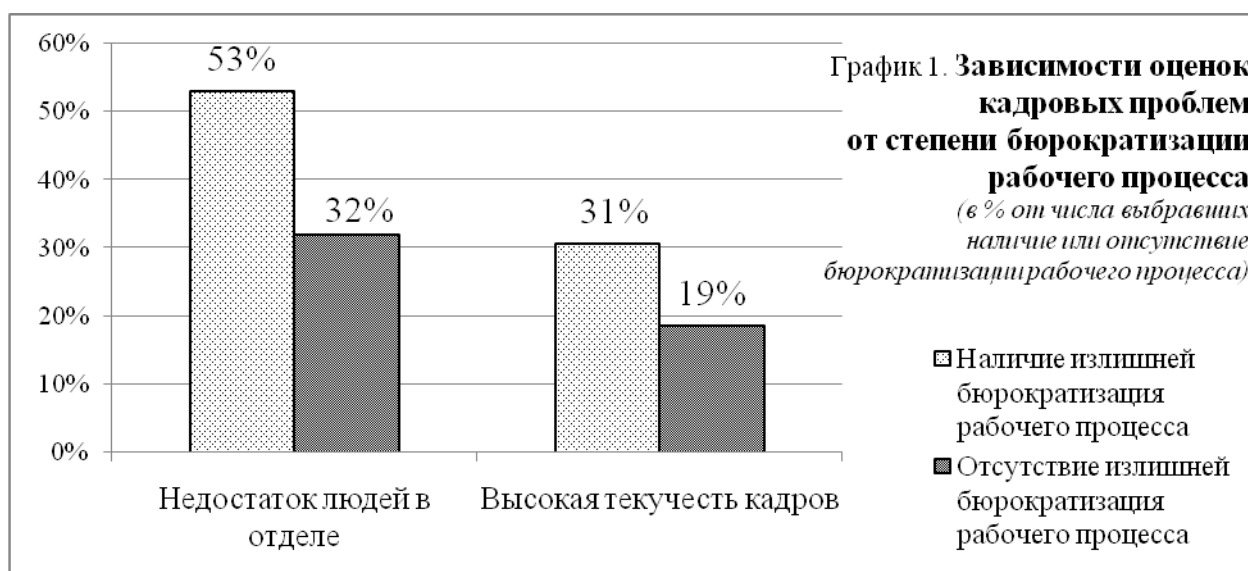
Основные проблемы взаимодействия подразделений УлГУ друг с другом


	Оценка актуальности проблемы (в % по столбцу от общего числа опрошенных)			Средняя оценка вероятности решения проблемы (0% - min, 100% - max)		
	2011 г.	2013 г.	2014 г.	2011 г.	2013 г.	2014 г.
Высокая загруженность работой по сравнению с другими подразделениями	54%	56%	60%	41%	39%	35%
Излишнее вмешательство в деятельность отдела руководства университета	23%	24%	20%	42%	49%	45%
Неадекватная оценка результатов деятельности отдела руководством университета	43%	35%	33%	36%	42%	40%
Задержки процесса работы из-за других подразделений	38%	40%	43%	38%	43%	44%
Излишняя бюрократизация рабочего процесса	65%	59%	65%	26%	36%	34%
Непонимание важности задач отдела руководством университета	36%	39%	36%	40%	44%	42%
Отсутствие четких функций отдела в структуре университета	24%	19%	15%	49%	52%	53%
Финансирование подразделения	81%	74%	74%	24%	30%	31%
Низкий уровень информированности о принятых решениях	46%	41%	38%	44%	48%	47%
Низкая квалификация сотрудников других отделов	-	20%	19%	-	53%	47%
Плохое планирование (авральное) совместных задач	-	45%	47%	-	43%	39%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

Выше отмечалось необходимость внедрения для преподавателей индивидуальных рейтингов, вместе с электронными формами учебных программ, отчетов по практике и других документов они могли бы стать основой личных веб-кабинетов преподавателей. Войдя в такие кабинеты, каждый по шаблону мог бы заполнить нужные документы, внести результаты своей научной и учебной деятельности. Соответственно, службы, занимающиеся менеджментом качества, также составляли бы свои отчеты из представленной в кабинетах информации, не отвлекая всякий раз на эту работу сотрудников кафедр. Также высказывалось пожелание уйти от дублирования оформляемых документов в бумажной и электронной формах, полностью перейдя на последнюю. Усложнение внутривузовского документооборота имеет ещё одно следствие: эта проблема напрямую связана с ощущением нехватки кадров в отделах и на кафедрах. 53% тех, кто отметил излишнюю бюрократизацию, согласились с тем, что для выполнения всех возглавляемых на их подразделение обязанностей требуются новые работники. Напротив, среди тех, кого она сильно не затрагивает, лишь 32% испытывают потребность в расширении штатов.

Так же и оценка текучести на местах зависит от того, сколько труда приходится затрачивать на заполнение всевозможной документации: чем с большим её количеством приходится иметь дело, тем более сильным кажется отток работников. На **графике 1** рассматриваются две указанные взаимосвязи. Очевидно, что оптимизации числа отчетов и других документов, современные компьютерные формы их заполнения способны существенно снизить негативные настроения сотрудников университета. Тем более, что



Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

если опираться на **таблицу 4**, остальные показатели социально-психологического климата: отсутствие взаимопонимания между сотрудниками и сложные взаимоотношения с руководителем подразделения, - находятся на очень хорошем уровне. Лишь немногим

Таблица 4.


**Динамика удовлетворённости сотрудников УлГУ
положением дел у себя в подразделении**
(в % от общего числа опрошенных)

	2011 г.	2013 г.	2014 г.
Недостаточная квалификация сотрудников	17%	17%	15%
Отсутствие взаимопонимания между сотрудниками	17%	16%	18%
Недостаток людей в отделе	21%	38%	40%
Отсутствие четких функций у сотрудников внутри отдела	17%	17%	20%
Сложные взаимоотношения с руководителем подразделения	9%	9%	11%
Высокая текучесть кадров	18%	24%	26%
Несоответствие уровня заработной платы характеру решаемых задач	-	82%	82%
Перегруженность работой	-	58%	62%

опрошенным бывает сложно наладить конструктивные отношения с коллегами и своим непосредственным начальством. А о существовании открытых конфликтов внутри коллективов в ходе анкетирования вообще не упоминалось.

Удовлетворенность материально-техническим оснащением подразделений и состоянием помещений

В связи со всё большей компьютеризацией процесса работы участников опроса волнует и техническая оснащённость их подразделений. «*Нужен более мощный ПК!*» - такова была общая заявка на улучшение материально-технической базы. Независимо от вида деятельности, респонденты хотели бы иметь на своих столах «*современные и быстрые компьютеры*», также они рекомендуют начать заниматься модернизацией оргтехники. На их взгляд, используемое ими оборудование уже «*морально устарело*» и не соответствует «*статусу ведущего вуза города*». Преподаватели продолжают настаивать на продолжении оснащения аудитории мультимедиа оборудованием, в частности интерактивными досками. Хотя **таблица 5** свидетельствует о том, что

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


неудовлетворённость этой стороной организации учебного процесса за последние три года заметно снизилась. 63% устраивает имеющаяся в их подразделении компьютерная техника, тогда как ранее лишь половина опрошенных не нуждалась в её замене на более совершенные модели. Сейчас около 70% работников используют программы, отвечающие выполняемым ими задачам. Три года назад этим могли похвастаться на 10% меньше. Выросло с 46% до 58% и число довольных широтой и скоростью Интернет-канала.

Таблица 5.

**Динамика удовлетворённости сотрудников УлГУ
материально-технической оснащённостью их деятельность**
(в % от общего числа опрошенных)


	2011 г.	2013 г.	2014 г.
Наличие необходимой мебели (столы, стулья, учебные доски и др.)	74%	76%	79%
Оснащенность компьютерным оборудованием и оргтехникой	52%	55%	63%
Обеспечение необходимыми канцелярскими предметами	39%	46%	52%
Обеспечение необходимой для работы литературой	79%	64%	66%
Соответствие программного обеспечения требованиям рабочего процесса	61%	64%	71%
Широта и скорость Интернет-канала	46%	57%	58%
Обеспечение аудиторий мультимедийным оборудованием (проекторами, интерактивными досками)	42%	50%	58%

Вместе с тем, участникам опроса хотелось бы, чтобы высокоскоростной Интернет, в том числе и по wi-fi, был доступен не только в корпусах на ул. Набережная р. Свьяги, но и в других. Преподаватели подчёркивали, что в настоящее время большинство научных фондов тоже переходят на электронную отчётность, поэтому им бывает необходима хорошая пропускная способность Интернет-канала, чтобы заполнить многочисленные и довольно объёмные формы на сайтах фондов. Кроме того, многие из них в ответах на открытые вопросы говорили о потребности разработки персональных страниц, на которых бы отражались их преподавательская квалификация, научные достижения, грантовая активность и публикации. Такие страницы служили бы дополнительным подспорьем во взаимодействии с научными фондами, а также с заказчиками на исследовательские услуги из числа местных предприятий и организаций.

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

Вопреки ожиданиям, развитие Интернет-технологий не заменило наличие регулярно пополняемых библиотечных фондов. Обеспечение необходимой для работы литературой уже в следующем году грозит стать острой проблемой. В **таблице 5** приведены общие для всей выборки участников исследования распределения. Но если рассматривать только ответы преподавателей, то окажется, что 47% из них сталкиваются с невозможностью найти в библиотеке УлГУ новую литературу по их специальности. При нынешних ценах на научные издания и ограниченном характере их размещения в Интернете библиотека вновь приобретает большую важность для разработки планов лекционных занятий и подготовки публикаций. Ведь на сегодня одним из условий принятия статей в ведущие научные журналы является обзор современной литературы по изучаемой тематике. Опрашиваемые вновь сожалели, что в университете до сих пор не организованы точки доступа к базам данных международной периодики, без обращения к которым сложно заниматься написанием статей в иностранные журналы и сборники.

За прошедший год сотрудники университета заметили изменения не только в сторону улучшения материально-технической комплектации своих подразделений, но и состояния рабочих помещений. По всем замеряемым показателям, приведённым в **таблице 6**, в этом году достигнуто повышение. Гораздо меньше стало поступать упрёков на духоту в комнатах, некомфортную температуру в них, плохую уборку и недостаточную освещённость. Подросла и удовлетворённость частотой проводимых ремонтов. Но 57% тех, кто доволен ремонтами, вряд ли можно отнести к такому результату, на котором стоит останавливаться. Сразу на нескольких кафедрах от рядовых преподавателей прозвучал вопрос о том, куда следует оперативно обращаться, в случае если они заметили что-то требующее косметического ремонта в учебных аудиториях. Их устные уведомления заведующих кафедрами и охраны корпусов не приносят желаемого эффекта. Кроме того, на кафедрах и в отделах хотелось бы быстрее справляться с заменой сломанной мебели, а так же чтобы при её заказе учитывалось эргономичность. Респонденты из корпуса по ул. Пушкинской замечают потребность в замене стульев с подставкой для письма, которые есть в нескольких учебных аудиториях. У части этих стульев подставки отсутствуют, а у части испорчены жевательными резинками, так что студентам приходится писать на коленках или сумках. В одной из анкет высказывалось предложение на пунктах охраны, занимающейся выдачей ключей от комнат, завести журналы жалоб, в которые бы можно было вносить заявки на мелкий текущий ремонт

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


помещений и замену мебели без подачи служебных записок и тому подобной бумажной волокиты.

Таблица 6.

**Динамика удовлетворённости сотрудников УлГУ
состоянием рабочего места
(в % от общего числа опрошенных)**

	2011 г.	2013 г.	2014 г.
Вентиляция помещения	62%	65%	65%
Освещенность	78%	79%	83%
Регулярность ремонта	51%	54%	57%
Современный дизайн	50%	51%	54%
Температура внутри помещения	59%	61%	70%
Чистота помещения	79%	78%	81%
Акустика аудиторий	79%	81%	83%

В прошлом году была обнаружена зависимость между мнением о состоянии рабочих помещений и оценки соответствия заработной платы поставленным задачам. Делался вывод том, что неподходящий температурный режим, долгое отсутствие ремонта и устаревший дизайн негативно влияют на восприятие получаемого материального вознаграждения. В этом году воздействие ситуационных факторов удалось несколько снизить, тем не менее, они по-прежнему остаются значимыми переменными, усиливающими критический настрой сотрудников. Их список пополнился ещё и режимом труда. По словам сотрудников, не во всех отделах соблюдается восьмичасовой рабочий день и им приходится иногда задерживаться после его окончания, чтобы выполнить все поручения своих руководителей. Работникам кафедр и деканатов – лаборанты, инспекторы и методисты – сложно выкроить время для полноценного обеда. Преподавателя также сопоставляют удобство расписания своих занятий с размерами заработной платы, пессимистически заключая, что *«режим работы по расписанию занятий студентов с 8 до 22 часов вряд ли может кого-то устроить при минимальной зарплате»*. Их обеспокоенность удобством расписания обусловлена тем, что 38% всего ППС совмещают работу на нескольких кафедрах, ещё около 20% трудятся в государственных организациях или частных фирмах, а 5% ведут занятия в других вузах города. Руководителей УлГУ должен насторожить тот факт, что лишь 20% преподавателей и 25% сотрудников административных подразделений не стремятся найти

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

какие-либо подработки. Уровень доходов остальных заставляет их обращаться к поискам дополнительных возможностей заработка.


Выводы и рекомендации

Проведённый опрос показал непростую ситуацию с удовлетворённостью системой материального стимулирования сотрудников УлГУ. Ещё в начале осени многие указывали на несоответствие размеров своей заработной платы уровню жизни, а также тому, сколько выплачивают на аналогичных должностях в других вузах города. С обострением экономического положения в стране, актуальность этой проблемы будет только возрастать. Сами участники исследования связывают низкий размер зарплаты с общей политикой федерального Министерства образования и науки, а также отсутствием поддержки со стороны региональных властей и недобором студентов-внебюджетников на многие специальности. Тем не менее, они полагают, что университет в силах оптимизировать свои внутренние расходы и направить их на социальную защиту работников.

Сотрудники и преподаватели видят несколько главных направлений оптимизации. Во-первых, это введение дифференцированных надбавок по итогам ежегодно подводимых индивидуальных рейтингов эффективности выполняемых задач, а также за выслугу лет. Для профессорско-преподавательского состава подобный рейтинг должен учитывать как научную активность, так и мнение студентов о своих наставниках.


Во-вторых, следует опираться не на средние заработные платы по университету, институтам или службам, а тщательно проанализировать положение в каждом из низовых подразделений, выделив те, в которых сотрудники получают меньше всего. Для кафедр при службе проректора по научной работе и информационным технологиям предлагается создать специальную комиссию с целью разработки программ их научного развития и привлечения грантовых средств для улучшения материального положения сотрудников.

Третьим, но не менее важным, направлением должна стать разработка единых принципов формирования фонда заработной платы - чётких и прозрачных для всех сотрудников. Они рекомендуют превратить университетский сайт в инструмент корпоративной политики. Шагом на пути к этому должно стать внедрение персональных кабинетов, куда бы вносилась информация о выполнении плановых показателей работы и достигнутых успехах. В этих же кабинетах преподаватели могли бы заполнять формы учебных программ, планов, экзаменационных билетов, списков тем курсовых и


Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

дипломных работ, а также другой аттестационной документации. Важно преодолеть наметившуюся в коллективе тенденцию взаимного недоверия и зависти к тем подразделениям, которые, как кажется окружающим, получает лучшее финансирование. В основе этого часто лежит незнание результатов деятельности других служб и отделов, их вклада в общее развитие вуза. Помимо встреч руководства с коллективом, участники опроса хотели бы именно на сайте находить полную и легко доступную информацию как о собственном подразделении, так и о других. Без изменения системы материального стимулирования будет нарастать стремление переводить оценки всех без исключения условий труда на их соответствие получаемой заработной плате, что не только ещё больше усилит недовольство её размерами, но и ухудшит значения остальных показателей. Уже второй год фиксируется сильное влияние друг на друга степени удовлетворённости заработной платой и проводимым ремонтом, микроклиматом помещений, состоянием компьютерной техники и лабораторного оборудования, а также режимом труда и отдыха. А ведь по удовлетворённости некоторыми из этих параметров удалось добиться устойчивой положительной динамики.

Не добавляет оптимизма и высокая текучесть кадров, которая рождает неуверенность в стабильности собственного рабочего места. Особенно это сказывается на психологическом самочувствии преподавателей. Уменьшение количества ставок на кафедрах, а также отводимых на отдельные предметы часов приводит к снижению их мотивации, в том числе и на научную деятельность. Во всех подразделениях сомнения вызывает необходимость ежегодного перезаключения трудовых контрактов. Их трёх- или пятилетние сроки придали бы больше спокойствие, позволили бы грамотнее выстраивать рабочие планы. По мнению опрошенных, действенной мерой социальной защиты стало бы и замораживание сокращений штатов на 2015 год. На обсуждение руководству университета выносились идеи о поощрении работников бесплатными путёвками в санаторно-оздоровительный комплекс «Чайка», абонеменами в бассейн, талонами на обеды в столовых вуза. Мерами морального стимулирования могли бы стать первоочередное техническое обеспечение, замена офисной мебели, приобретение специализированной профессиональной литературы в библиотеку и т.п. Для преподавателей существенным подспорьем выступит и путь частичная оплата публикаций в научных журналах, поездок на конференции и научные школы. Они полагают, что даже

<p style="text-align: center;">Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»</p>		


такие меры могут значительно поднять престиж научной деятельности и стать основой для профессионального роста.

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


Приложение 1.

Предложения сотрудников УлГУ по повышению эффективности их работы
(ответы на открытый вопрос)


1. Урегулирование оплаты труда		2. Налаживание координации подразделений		3. Организация рабочего процесса внутри подразделения	
Материальное стимулирование; материальный стимул; простимулировать материально; система материального стимулирования; четкое материальное стимулирование всех выполняемых видов работ; повысить материальное стимулирование; повысить материальную заинтересованность; повышение базы материального стимулирования сотрудников подразделения	4%	Организовать стабильную систему связи с другими подразделениями; надо постоянно улучшать взаимодействие между подразделениями; своевременная координация действий между всеми подразделениями; улучшить взаимодействие с факультетами; нет взаимопонимания между подразделениями	1%	Четкое разграничение задач; конкретность в постановке целей и задач; каждый отдел, управление должны четко выполнять свои обязанности; четкий план деятельности; постановка четких целей руководителем подразделения перед своими сотрудниками; распределение четко обязанностей между сотрудниками; ставить четкие цели на несколько лет вперед	3%
Адекватная зарплата; адекватная оценка объема выполняемой работы в соответствии со степенью ответственности, выраженная в виде финансовых выплат; установить адекватный современным условиям жизни уровень оплаты труда; выплачивать зарплату соразмерно нагрузке (очень низкая зарплата сотрудников УлГУ, следовательно низкое качество работы - высокая текучесть кадров); выплачивать адекватную выполняемой работе зарплату; оплата труда должна быть соответствовать затраченному времени; оплата труда в соответствии с реально выполняемой работой; конкретный перечень выполняемой работы и соответствующая зарплата; производить поощряющие выплаты в соответствии с вкладом работника; соответствие рабочей нагрузки	7%	Выполнение другими подразделениями своих обязанностей вовремя; совершенно не удовлетворяет работа отдела государственных закупок, фактически всю работу проводят сами сотрудники подразделений; заставить все подразделения самостоятельно выполнять возложенные на них функции, а не привлекать к их исполнению другие подразделения	1%	Бюрократизация в работе; сократить количество бюрократии; снизить бюрократический характер работы; уменьшить бюрократию; мешает излишняя бюрократизация рабочего процесса; дать возможность преподавателю концентрироваться на своей работе, убрать лишние требования, бумажную работу; устранение излишней бюрократизации; снижение бумажной работы; меньше бумажной работы; не отвлекать посторонними бумагами; сократить количество документации; минимизация документальной нагрузки (чрезмерная бюрократизация); уменьшить безумное количество бюрократических бумаг; уменьшить бумажной работы, т.к. пригодится	24%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


с размером зарплаты; разница в зарплатах максимум и минимум (между ректором (его команды) и рядовым преподавателем); систему оплаты сотрудников административных подразделений и руководства университета, зависимость их оплаты от оплаты ппс				дублировать и в бумажном, и в электронном виде; освободить от бесконечных бюрократических отчетов и аттестаций; уменьшить количество отчетов, бумаг дублирующих друг друга; снизить нагрузку в виде бумажной и формальной работы; сократить бюрократизацию, поскольку этот процесс существенно сокращает время, необходимое для качественной работы; уменьшить количество планов, отчетов, тем самым дать возможность преподавателям работать творчески	
Достойная зарплата; платите достойную зарплату; достойно оплачивать работу сотрудников; реальная зарплата; обеспечить достойную зарплату преподавательскому составу; обеспечить комфортные условия труда (зарплата); платить по-человечески; у человека должен быть стимул - достойная зарплата	4%	Распределить четко функциональные обязанности по подразделениям	1%	Ввести электронное планирование и нормирование работ	0,5%
Повышение зарплаты; всем увеличить зарплату; надо повысить уровень зарплаты, т.к. материально заинтересованные люди не будут искать подработку на стороне; повысить зарплату реально, а не фиктивно; повышение зарплаты минимум до 10-12 тыс руб; поднять зарплату - будет стимул эффективно работать; изменить размер зарплаты в сторону повышения; повысить зарплату в 3 раза! повысить зарплату, чтобы не надо было искать совмещения и дополнительный заработок; рассмотреть вопрос о	42%	Сотрудничество подразделений в плане доведения информации	0,5%	Больше самостоятельности структурным подразделениям; предоставление самостоятельности в решении поставленных задач; свобода действий во всех творческих вопросах	1%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


зарплате - чем выше оплата труда, тем эффективней работа; простимулировать финансово (повысить зарплату); стимуло - рост зарплат; увеличить зарплату, за копейки нет стремления к выполнению работы на все 100%; увеличить зарплату, чтобы не было высокой текучести кадров					
Повысить материальное вознаграждение; поощрение; в первую очередь улучшить систему материального поощрения; поощрять людей, которые работают больше других, желательно материально; стимулировать работников премиями; выплаты премий; премию каждый месяц в 1 оклад; регулярно выдавать премии; ну и вообще хотелось бы за работу хоть раз действительно получить премию; увеличить премии; увеличить стимулирующие выплаты; стимулирование работы за счет оплаты дополнительной - премии	17%			Давать больше времени на выполнение задания, не нагружать второстепенными вопросами	0,5%
Изменить оценку труда ппс; пересмотреть учебную нагрузку на ставку преподавателя; уменьшение нагрузки; уменьшить часовую нагрузку; снижение загруженности; изменение структуры нагрузки: снижение количества курсов и дисциплин которые ведет один преподаватель, уменьшение доли аудиторной нагрузки на 1 ставку; снижение объема аудиторной нагрузки; обратить внимание какую зарплату получают доценты; уменьшить нагрузку, т.к.	12%			Не загружать отдел работой, несвойственной его функциям; не принуждать к выполнению функций, заданий не входящих в обязанности по трудовому договору	1%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


голосовая нагрузка в 900 часов в год, которая существует в УлГУ, одинакова для доцентов, профессоров и ассистентов, а также превышает нагрузку в других вузах					
Зарплата не соответствует, ниже других заведений; привести систему оплаты труда и матер поощрения преподавателей в соответствие хотя бы с другими вузами города; уровень оплаты труда преподавателей самый низкий в городе, стимулирования нет вообще	2%				
4. Организация деятельности ППС					
4.1. Организация учебной деятельности		4.2. Организация научной деятельности		4.3. Обеспечение научной литературой	
Наличие грамотных и заинтересованных студентов; привлечь сильных абитуриентов в вуз, улучшить саморекламу вуза в школах региона; привлечь больше более подготовленных абитуриентов	4%	Больше времени для научной деятельности	1%	Обогащение методической литературой	0,3%
Вести вступительные экзамены для абитуриентов (собеседования)	0,3%	Бесплатные публикации в журналах из перечня ВАК	7%	Обновить техническую литературу в библиотеке по специализации	2%
Наличие возможности выгнать студента за неуспеваемость; повысить ответственность студентов за неуспеваемость	2%	Ввести систему рейтингового стимулирования научной деятельности	5%		
Воспрепятствовать сокращению контингента студентов	1%	Научную работу включить в часы (по аналогу самостоятельной работы студентов); изменить соотношение учебной и методической работы в бюджете общей загруженности преподавателя хотя бы 25% на научную и методическую работу	2%		
Уменьшение количества групп - улучшится качество студентов и возможность эффективного обучения; оптимизация численности студенческих групп	1%	Финансирование научных исследований; различные научные конкурсы, мастер-классы и т.д.	8%		

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


Увеличить количество мест бюджетных	1%	Финансирование поездок на конференции (это повышение квалификации преподавателя); возможность выезжать в командировки	2%		
Снизить страшную оплату за обучение	0,3%	Возможность обмена опытом (страны Европы)	0,3%		
Выделить большое количество часов на изучение дисциплин	1%				
Больше внимания уделять содержанию обучения; продумать четкие, квалифицированные, реальные ко времени и грамотные рабочие программы, чтобы наши студенты были востребованы во всех сферах деятельности	2%				
Аудитория, свободная для работы всегда	0,5%				
Организация повышения квалификации ППС; переобучение преподавателей за счет вуза; проведение обучения, обучающих семинаров за счет организации; повышение квалификации за счет средств универа, а не за счет собственных; проведение обучения и повышение квалификации	8%				
Вести четкую слаженность и строгую дисциплину среди преподавателей и студентов; чтобы преподаватели не опаздывали на занятия, чтобы не говорили на уроках личное	1%				
Дать возможность работать на 1,8 ставки; почему работают только на 1 ставку	1%				
Четкое расписание, чтобы не накладывались занятия в одном кабинете	0,5%				
Система контроля качества образовательного процесса; пока этот контроль носит чисто бюрократический	0,5%				

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		


характер					
Наличие грамотных и заинтересованных студентов; привлечь сильных абитуриентов в вуз, улучшить саморекламу вуза в школах региона; привлечь больше более подготовленных абитуриентов	4%				
5. Выделение и ремонт помещений		6. Обеспечение материально-технической базы		7. Социальная поддержка	
Решить вопросы с площадями на клинических базах	0,3%	Наличие оборудования; новое оборудование, которое необходимо при работе со студентами; своевременная замена устаревшего оборудования	5%	Бесплатное посещение бассейна; посещение бассейна без справок; желательно регулярное бесплатное посещение бассейна	1%
Перевод кафедры в помещение, соответствующее требованиям санитарных норм площади	0,5%	Материально-техническая база; улучшить материально-техническую базу; обеспечить всем необходимым оборудованием (развивать материальную базу); увеличить техническую оснащенность рабочего места	5%	Обеспечить доступ на стадион в зимнее время	0,3%
Своевременный ремонт необходимых объектов; сделать ремонт	1%	Обеспечить подразделения программным обеспечением	1%	Запустить программы обеспечения жильем сотрудников УлГУ	0,3%
Оборудовать рабочее место на кафедре; иметь свое отдельное рабочее место с ПК; нормальное рабочее место	2%	Более мощный компьютер; более мощный ПК; оснащенность компьютерным оборудованием и оргтехникой; оснащенность новой компьютерной техникой рабочего места; заменить компьютер на современную технику; чтобы компьютер был; надо предоставить более современные и быстрые компьютеры; надо произвести обновление компьютерного оборудования, оснастить кабинет необходимой техникой; оснастить новым компьютерным оборудованием; улучшить оснащенность компьютерной техникой; более новая компьютерная	12%	Для связи с различными подразделениями улгу нужна ежемесячная выдача проездных билетов!	0,3%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

		техника с необходимыми программами; своевременное модернизирование компьютерной техники, особенно серверов и программ, техника давно морально устарела; усовершенствовать техническую оснащенность рабочего помещения (новый компьютер, офисная техника) и т.д.			
Вентиляция помещений	0,5%	Высокоскоростной интернет; надо предоставить компьютеры с высокой скоростью интернета; улучшить работу вайфай; интернет во всех корпусах	1%	Увеличение количества мест в общежитии для иногородних специалистов	0,3%
		Надо наладить стабильную работу локальных сетей	0,5%		
		Обеспечение расходными материалами; своевременное обеспечение канцтоварами (бумага); своевременное обеспечение расходными материалами; обеспечить оплату расходов - на бумагу, телефонные звонки, отправку писем	4%		
		Обеспечить мультимедиа оборудованием; надо оборудовать мультимедиа оборудованием все аудитории; установить мультимедиа оборудование; использование мультимедиа оборудования в работе; мультимедийное оборудование должно быть в каждой аудитории; внимание руководителей на обеспечение интерактивными досками в аудиториях	9%		
		Обеспечить лабораторным оборудованием; современное оборудование, все лабораторные исследования приходится делать на коленках	2%		
		Достаточная материальная база в виде материалов и реагентов	0,5%		
		Создание клинической базы	0,3%		

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

		Обеспечить удобной мебелью, обеспечить нормальным стулом, заменить стол	3%		
8. Кадровая политика		9. Моральное стимулирование		10. Другое	
Не сокращать кадры в подразделениях	1%	Моральное стимулирование на более высоком уровне; моральное поощрение; поощрения моральные и отсутствие боязни возможных ошибок	7%	Руководству перестать искать выгоду для себя	0,3%
Не укрупнять бригады	0,3%	Возможность профессионального роста; обеспечить карьерный рост в связи с защитой диссертаций	2%	Повернуться лицом к работающим людям, видение их проблемы	1%
Привлечение новых сотрудников; нужен еще один сотрудник в отдел; увеличение числа кадров; недостаточно количество сотрудников для выполнения поставленных задач; увеличить штат в отделе, чтобы улучшить качество работы; обеспечить стабильную, регулярную работу увп (лаборант) ввиду текучки или полного их отсутствия	8%			Изменить отношение руководства к культуре и искусству как к видам деятельности, нацеленным на вклад в будущее а не на моментальную прибыль в ближайшее время	0,3%
Выделить дополнительные бюджетные ставки структурному подразделению	1%			Увеличить слаженность в первую очередь в верхах, а потом уже в самих факультетах и не забрасывать лишней работой, когда и так могут сделать отделы сами и посмотреть ту или иную информацию	0,5%
В административных подразделениях должны работать квалифицированные специалисты; достаточное обеспечение квалифицированными специалистами общая цель универа; оценивать профессиональные качества сотрудников, а не их приближенность к руководству и выполнение только аккредитационных показателей	3%			Доверие руководства; чтобы сотрудников подразделений уважала администрация университета и старалась нашу работу сделать более благодарной; надо, чтобы руководство было заинтересовано в нашей работе, а не подчеркивал нашу ненужность; уважать наше подразделение	5%
Привлечение молодых кадров	0,5%			Пить больше кофе!	0,3%

Управление маркетинга Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»		

Стабильный состав сотрудников; стабильность рабочего места; стабильность на предприятии	2%				
Снизить количество бюрократических единиц, тормозящих работу	1%				
Уменьшить текучесть кадров	1%				
Заключать контракт на более долгий срок, который позволял бы планировать дальнейшую работу; сократить количество конкурсов до одного раза в 5 лет	2%				
Не сокращать кадры в подразделениях; уверенность, что прекратятся сокращения	1%				
Рабочие обязанности структурировать с помощью квалифицированных работников и их количества	0,5%				
Убрать с руководящих должностей сотрудников не соответствующих данному уровню и занимаемой должности	0,3%				

Управление маркетинга
Отдел маркетинговых и социологических исследований УлГУ

Отчет по результатам исследования
«Удовлетворенность сотрудников УлГУ качеством организации труда»