

Международная межправительственная
научно-исследовательская организация
Объединенный институт ядерных исследований

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ

по результатам
социологического исследования
социальной удовлетворенности
персонала ОИЯИ

Руководитель исследования

Балуева Татьяна Витальевна

Тел.: +79852597605

e-mail: igel22@mail.ru

При поддержке

Объединения молодых ученых и специалистов ОИЯИ

Департамента научно-организационной деятельности ОИЯИ

Дубна, 2022

Содержание

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	3
ОПИСАНИЕ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ.....	6
ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ	9
1. АНАЛИЗ ВАЖНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ .	11
2. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ, УСЛОВИЯМИ И СОДЕРЖАНИЕМ ТРУДА	16
Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда.....	18
Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда по группам сотрудников	20
Анализ оценок содержания и характера труда	20
Анализ оценок перспектив карьерного роста	23
Оценка взаимоотношений с руководством	23
Оценка социального климата в коллективе	25
3. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	28
4. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МАТЕРИАЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ	30
Сравнение реального среднего ежемесячного дохода и желаемого среднего ежемесячного дохода.....	30
Субъективная оценка потребительских возможностей	32
Оценка изменения материального положения за последний год	33
Удовлетворенность текущим материальным положением	33
Материальное положение у разных групп респондентов.....	34
5. ПРОГРАММЫ (НЕ)МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ	43
6. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИЕЙ С ЖИЛЬЕМ.....	49
7. АНАЛИЗ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ ГРАЖДАН ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ.....	53
8. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ГОРОДСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ	56
9. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ ОИЯИ ..	62
Объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ	62
Объекты ресторанного комплекса ОИЯИ	63
Благоустройство площадок ОИЯИ	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Социальная удовлетворенность персонала организации – сложный многофакторный показатель, включающий удовлетворенность различными элементами социальной среды организации. При этом социальная удовлетворенность – одна из важнейших составляющих качества жизни людей, показатель их социального самочувствия. Оценка и мониторинг уровня социальной удовлетворенности персонала выступают важными показателями эффективности корпоративной социальной политики. Знание «проблемных зон» удовлетворенности персонала позволяет руководству выстраивать эффективную кратко- и долгосрочную социальную политику внутри организации.

Социологическое изучение социальной удовлетворенности предполагает оценку персоналом степени удовлетворенности показателями социальной среды организации и оценку их важности.

Разработка индекса социальной удовлетворенности сотрудников должна строиться с учетом как базовых показателей социальной удовлетворенности персонала, так и с учетом особенностей, присущих данной конкретной организации. Для оценки удовлетворенности персонала Объединенного института ядерных исследований сформирован **совокупный индекс**, представляющий собой сумму взвешенных средних показателей:

- 1) удовлетворенность персонала организацией и условиями труда,
- 2) удовлетворенность персонала содержанием труда,
- 3) удовлетворенность персонала перспективой карьерного роста,
- 4) удовлетворенность персонала организацией научной деятельности,
- 5) удовлетворенность персонала материальным положением,
- 6) удовлетворенность персонала условиями проживания,
- 7) удовлетворенность персонала социальной инфраструктурой Института,
- 8) удовлетворенность персонала городской социальной инфраструктурой.

Конкретное значение каждого показателя рассчитывается по группе эмпирических индикаторов¹. Кроме того, по некоторым показателям введены дополнительные вопросы, обеспечивающие более детальную оценку и, соответственно, более полную итоговую картину.

Этап сбора эмпирических данных продлился с 01 по 20 декабря 2021 года. Сбор эмпирических данных проводился в смешанном формате: большая часть респондентов заполняли онлайн-анкеты, около 14% анкет были заполнены в бумажном виде. Кроме того, была разработана онлайн-форма на английском языке – ее заполнили 19 человек. Далее все полученные данные анализировались совместно.

Выборочная совокупность

Для обеспечения объективных результатов было важно обеспечить репрезентативность выборки, то есть соответствие параметров выборки ключевым параметрам генеральной совокупности – всех сотрудников ОИЯИ. Другими словами, в выборочную совокупность должно попасть достаточное количество разных сотрудников (разного возраста, разного пола, работающих в разных подразделениях и т.д.), причем их доля в выборке должна примерно соответствовать доле таких сотрудников в генеральной совокупности.

¹ Перечень конкретных эмпирических индикаторов, используемых для оценки того или иного показателя, приводится в соответствующих разделах аналитического отчета.

Поэтому при формировании выборочной совокупности учитывались несколько параметров:

- подразделение (*ключевой*),
- категория (рабочие, специалисты, научные и научно-педагогические работники, руководители) (*ключевой*),
- пол (*дополнительный*),
- возраст (*дополнительный*),
- гражданство (*дополнительный*).

На первом этапе была построена модельная выборка. Ее объем составил 502 человека. Это обеспечило бы размер ошибки выборки, не превышающий 4,1% при 95%-ном доверительном интервале. Модельная выборка основывалась на двух ключевых показателях: были сформированы модельные квоты по категории и подразделению и определена их величина.

Итоговая выборочная совокупность составила 524 человека. Такой объем обеспечивает ошибку, с вероятностью 95% не превышающую 4%.

По двум ключевым параметрам – категории и подразделению, а также по параметру возраста, реальная выборка незначительно отличается от модельной, репрезентирующей генеральную совокупность. То есть квоты, заложенные в начале исследования и обеспечивающие репрезентативность выборки, и те же квоты в итоговой выборке отличаются. Из-за этого выводы, основанные на результатах проведенного опроса, не могут быть в полной мере отнесены к генеральной совокупности, и мы не можем с достаточной уверенностью утверждать, что полученные выводы действительно отражают мнения и оценки всех сотрудников ОИЯИ.

По полу и гражданству доля сотрудников в модельной и реальной выборках практически совпадает.

Для получения репрезентативной выборки (и, соответственно, обеспечения репрезентативных результатов) применялся метод коррекции выборочных параметров путем **взвешивания**². Взвешивание проводилось по ключевым параметрам: категория и подразделение. Число респондентов во взвешенной выборке осталось неизменным – 524 человека. Среднее отклонение взвешенных выборочных показателей от модельных составляет 2,75%.

Структура модельной, реальной и взвешенной выборочных совокупностей представлены в Табл. 1.1-1.5 сводного отчета.

Аналитический и сводный отчеты

Полученные в ходе исследования результаты представлены в двух отчетах: аналитическом и сводном. В аналитическом отчете представлены:

- описание выборочной совокупности,

² Данный метод коррекции выборочных параметров применяется, когда доля того или иного признака в выборочной совокупности отличается от доли того же признака в генеральной совокупности. Например, если в выборочной совокупности недостаточно рабочих, при использовании взвешивающих коэффициентов их доля в ответах искусственно увеличивается. Таким образом мы приближаем мнения и оценки респондентов к мнениям и оценкам всех рабочих. Однако, поскольку число респондентов с определенными характеристиками во взвешенной базе искусственно увеличивается / уменьшается, для взвешенных данных строятся исключительно линейные распределения. Анализ, предполагающий расчеты статистической значимости, проводится на невзвешенных данных.

- анализ основных показателей и индикаторов, используемых для измерения социальной удовлетворенности сотрудников ОИЯИ, включая дополнительные и открытые вопросы.

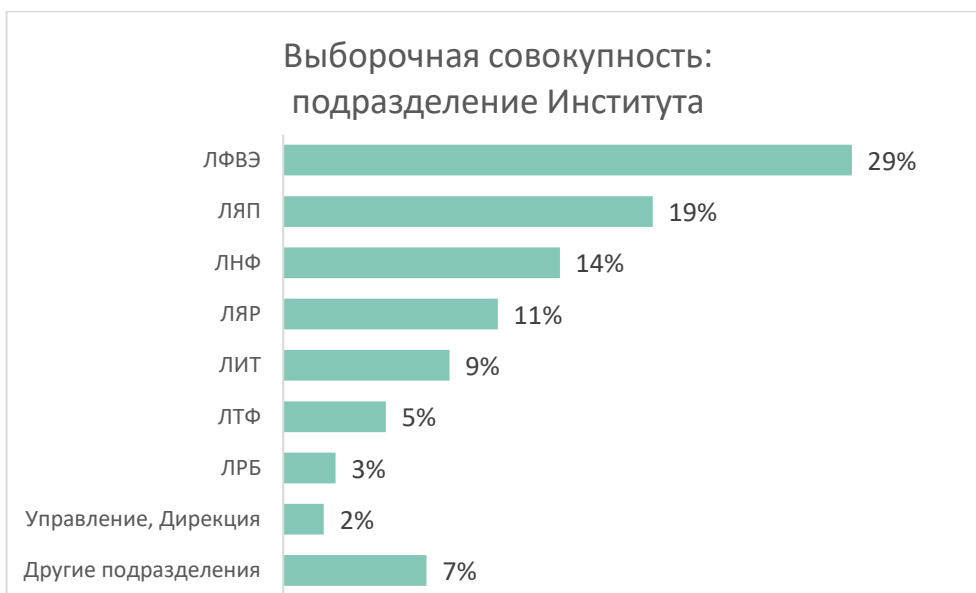
Наиболее существенные положения проиллюстрированы диаграммами.

Линейные распределения переменных и таблицы сопряженности, используемые при анализе, представлены в сводном отчете. Структура сводного отчета в целом соответствует логике аналитического.

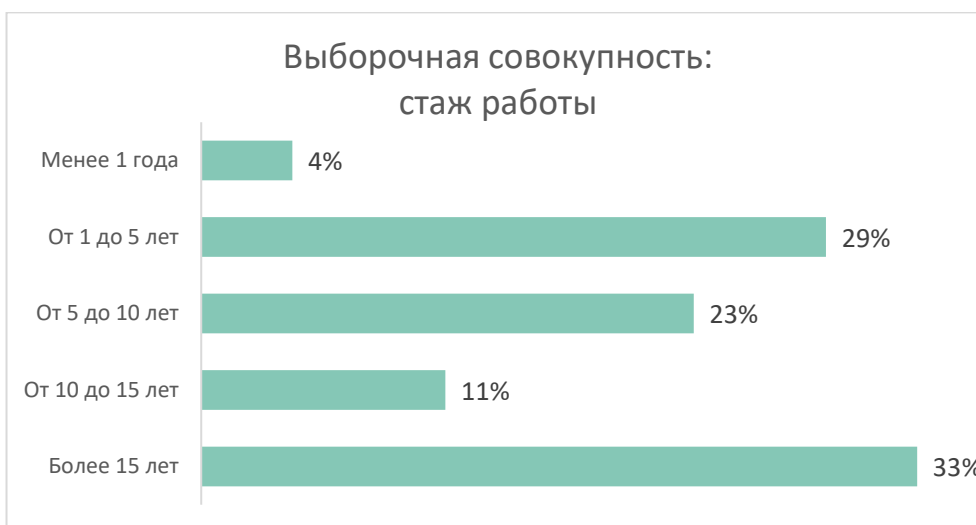
ОПИСАНИЕ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ

* Таблицы 2.1-2.12 сводного отчета

В текущем исследовании приняли участие 524 сотрудника, работающих в Лабораториях и других подразделениях Института. Почти 70% опрошенных сотрудников работают по контракту.

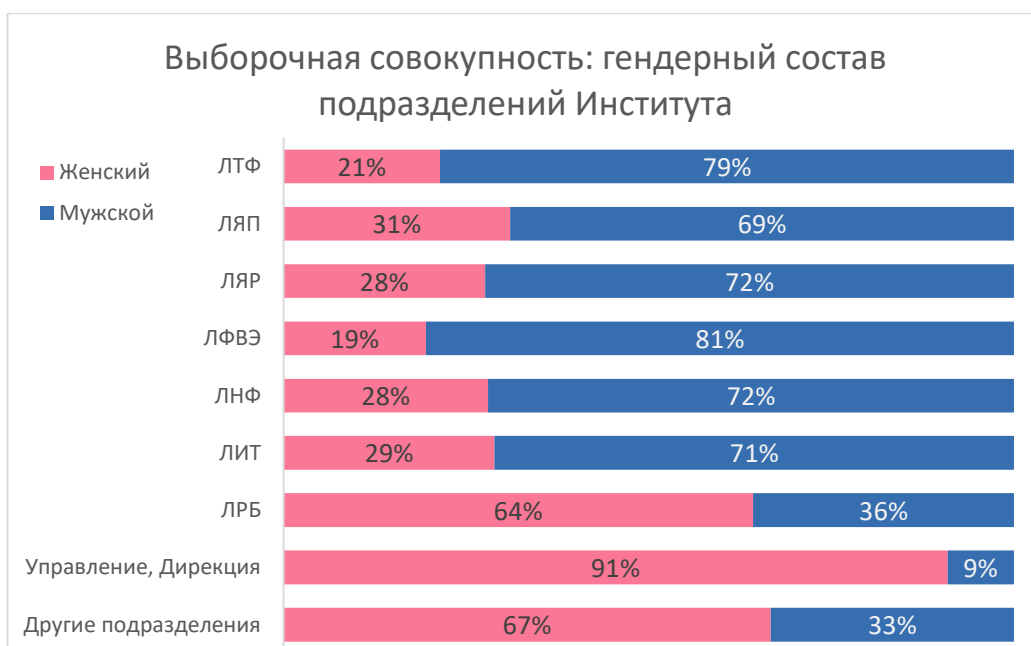
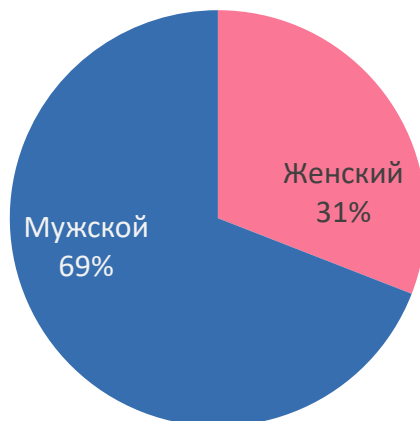


Треть опрошенных работает в ОИЯИ менее 5 лет, треть – более 15 лет.



Чуть менее трети опрошенных сотрудников женского пола; 69% – мужского. Наибольшую активность проявили сотрудницы Дирекции, Лаборатории радиационной биологии и других подразделений Института.

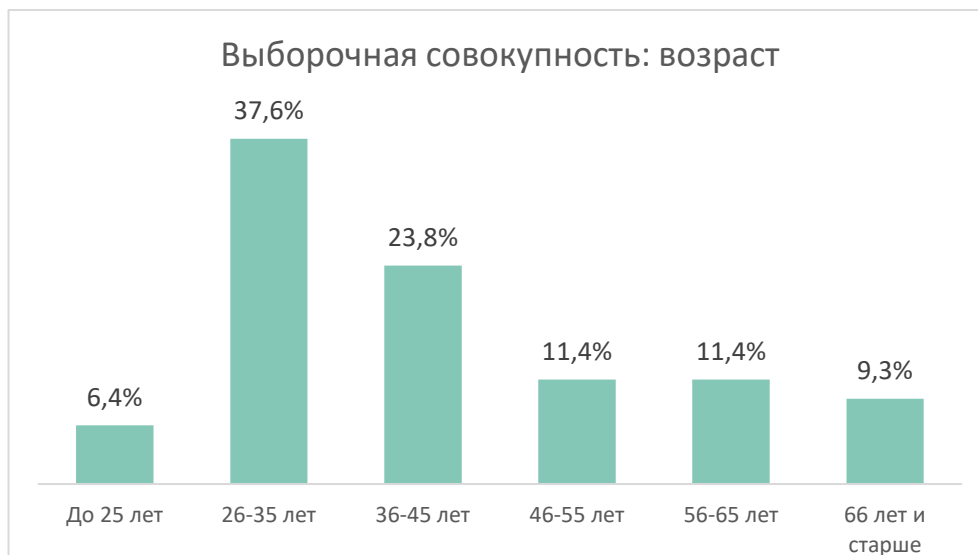
Выборочная совокупность: пол респондентов



Среди сотрудников, ответивших на вопросы исследования, 10% занимают руководящие должности; 39% относятся к категории научные сотрудники, 38% – специалисты, и 12% – рабочие.



В исследовании приняли участи респонденты в возрасте от 20 до 90 лет, 8 человек отказались сообщить свой возраст. Средний возраст респондентов составляет 42 года, медианный – 37 лет. 44% опрошенных младше 35 лет. Самый «молодой» состав среди подразделений в Лаборатории радиационной биологии (93% опрошенных в ЛРБ – в возрасте до 35 лет); самый «возрастной» – в Лаборатории ядерных проблем, Лаборатории теоретической физики и Лаборатории информационных технологий – более 12% их сотрудников старше 65 лет.



Две трети опрошенных сотрудников женаты или замужем, 64% имеют или ожидают детей.

Среди участников исследования 87% – граждане Российской Федерации, 13% – граждане других государств.

ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ

Совокупный индекс удовлетворенности персонала рассчитывается по формуле

$$I = \sum_{i=1}^n w_n I_n,$$

где w_n – вес показателя удовлетворенности, определяемый в соответствии с важностью данного показателя для респондентов;

I_n – среднее значение удовлетворенности по конкретному показателю, определяемое как среднее значение доли удовлетворенных по индикаторам, используемым для измерения показателя.

При расчете совокупного индекса удовлетворенности персонала ОИЯИ использовались значения удовлетворенности:

- 1) организацией и условиями труда,
- 2) содержанием труда,
- 3) перспективой карьерного роста,
- 4) организацией научной деятельности,
- 5) материальным положением,
- 6) условиями проживания,
- 7) социальной инфраструктурой Института,
- 8) городской социальной инфраструктурой.

Определение доли удовлетворенных проводилось по одному или нескольким индикаторам в зависимости от содержания показателя.

Показатель	Доля вполне удовлетворенных	Доля скорее и вполне удовлетворенных	Вес показателя
Условия и организация труда	39,2%	75,0%	0,135
Содержание труда	53,2%	63,9%	0,132
Перспектива карьерного роста	31,5%	31,5%	0,115
Организация научной деятельности	44,6%	87,1%	0,118
Материальное положение	9,6%	48,3%	0,130
Условия проживания	36,8%	71,3%	0,129
Социальная инфраструктура ОИЯИ	56,2%	76,9%	0,120
Городская социальная инфраструктура	17,8%	57,7%	0,121

В итоге было рассчитано два варианта совокупного индекса удовлетворенности – строгий и умеренный. Для расчета строгого индекса используются значения доли «вполне

удовлетворенных»³ респондентов, в основе умеренного индекса – доля скорее и вполне удовлетворенных.

Совокупный индекс удовлетворенности составил:

строгий вариант индекса – **35,7%**;

умеренный вариант индекса – **64,1%**.

Таким образом, если мы рассматриваем понятие удовлетворенности строго, только как полную удовлетворенность выделенными показателями, то доля удовлетворенных сотрудников ОИЯИ составляет чуть более трети. При смягчении требований доля удовлетворенных сотрудников составит 64%.

³ В данном исследовании формулировка «вполне удовлетворен(а)» используется в качестве аналога полной удовлетворенности респондента конкретным индикатором.

1. АНАЛИЗ ВАЖНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Для построения общего индекса удовлетворенности необходимо было выяснить, насколько важны те или иные составляющие индекса для самих сотрудников ОИЯИ.

Всего было выделено 8 составляющих:

1. Условия и организация труда (*включая режим и график работы, показатели физической среды, системы материального и нематериального поощрения, организацию досуговой деятельности и системы информирования*).
2. Перспектива карьерного роста.
3. Содержание труда (*его сложность, интересность, престижность, возможность самореализации...*).
4. Материальное положение.
5. Условия проживания.
6. Организация научной деятельности (*включая возможность публикаций, работу диссертационных советов, конкурсное финансирование и гранты, участие в конференциях, перспективы научного развития*).
7. Городская социальная инфраструктура.
8. Социальная инфраструктура ОИЯИ.

Значимость каждого показателя оценивалась респондентами по шкале от 1 до 10 (1 – совершенно не важен, 10 – очень важен). Затем были рассчитаны средние значения важности для каждого показателя.

*Таблицы 4.1-4.10 сводного отчета

Условный «рейтинг важности» критериев выглядит следующим образом.



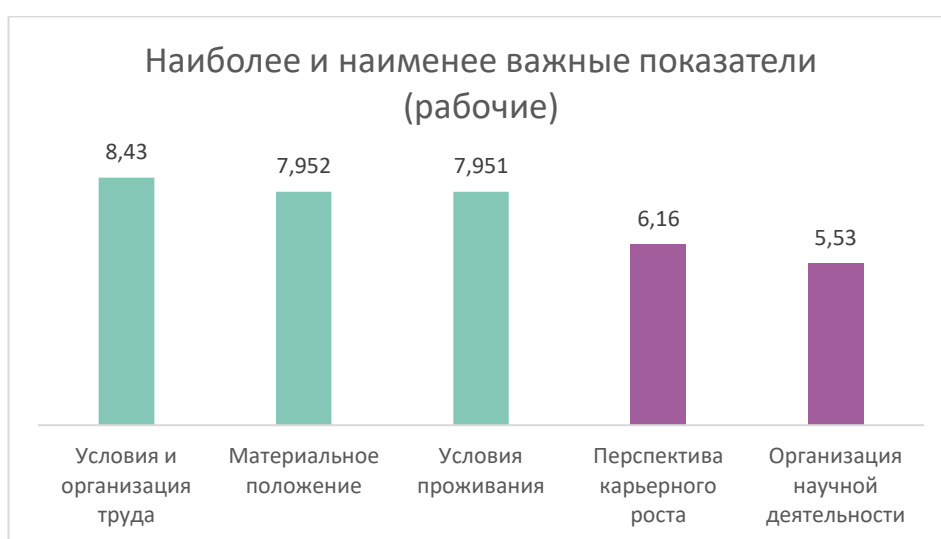
Наиболее важными для сотрудников Института в целом выступают условия и организация трудовой деятельности, содержание труда. Причем эти два показателя крайне важны для всех категорий сотрудников, независимо от их должности, пола, возраста, стажа работы в ОИЯИ или подразделения.

Вторая по степени важности группа показателей включает материальное положение и условия проживания. Материальное положение входит в ТОП-3 рейтинга у всех категорий респондентов, за исключением научных сотрудников. Социальная инфраструктура – ОИЯИ и города – занимает в «рейтинге важности» третье место.

Такие показатели как организация научной деятельности и карьерный рост располагаются в конце общего рейтинга (из-за того, что их важность значительно отличается для разных категорий респондентов). Например, организация научной деятельности важна исключительно для научных сотрудников, а перспектива карьерного роста практически не играет никакой роли для рабочих Института. Отметим, что показатель «перспектива карьерного роста» располагается в конце рейтинга у всех категорий сотрудников.

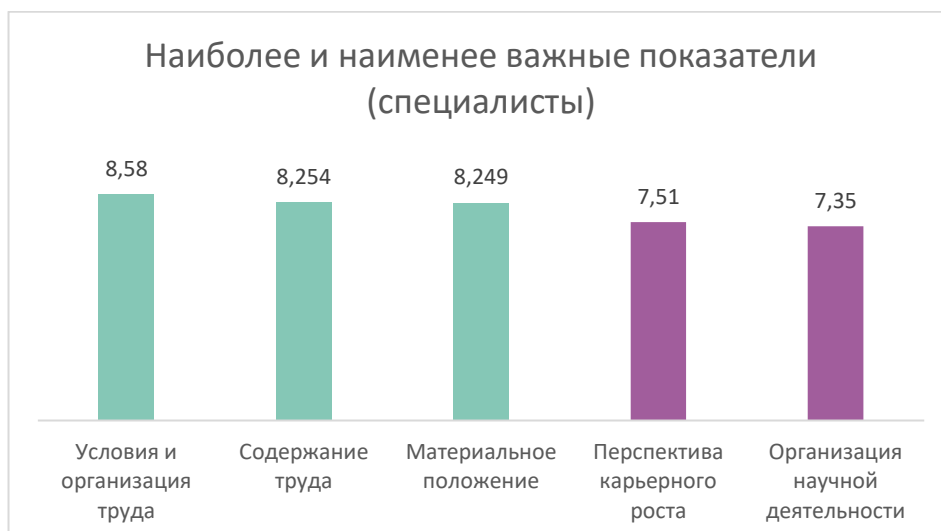
Наиболее явные отличия в оценке степени важности показателей наблюдаются между сотрудниками, занимающими различные должности. Прежде всего это касается таких показателей, как организация научной деятельности, перспектива карьерного роста и содержание труда.

Так, для рабочих наиболее важными выступают условия и организация труда. Высокие позиции в рейтинге рабочих занимают материальное положение и условия проживания. Самые низкие позиции в рейтинге важности для рабочих ОИЯИ занимают карьерные возможности и организация научной деятельности.



Кроме того, важность городской социальной инфраструктуры оценивается рабочими ниже, чем в среднем по организации.

Научная деятельность и карьерный рост наименее важны и для специалистов Института. Условия и организация труда на первом месте в рейтинге важности специалистов; второе место делят содержание труда и материальное положение.



Содержание трудовой деятельности – наиболее важный показатель для научных работников и сотрудников, занимающих руководящие должности.

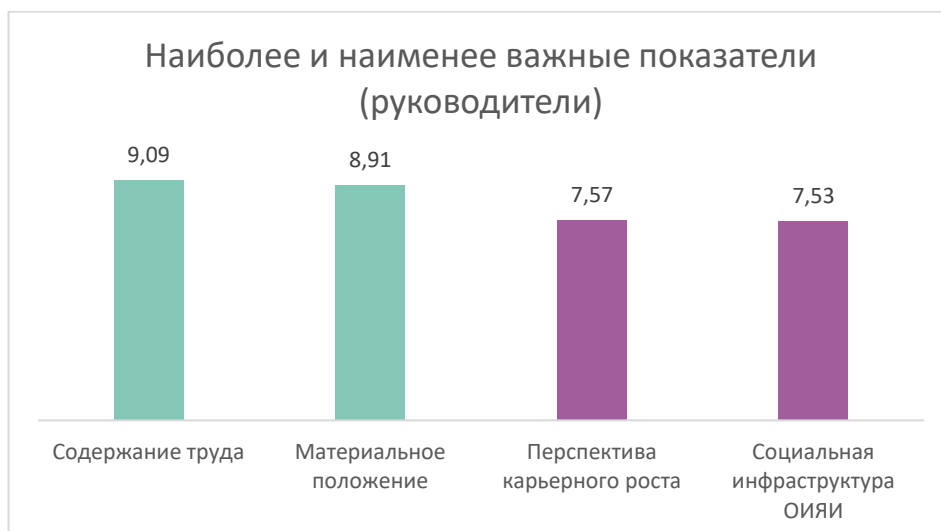
При этом на втором месте в «рейтинге важности» у научных сотрудников организация научной деятельности (у руководителей данный показатель располагается на 5 месте рейтинга). Замыкает ТОП-3 рейтинга условия и организация труда.

Наименее важной для научных сотрудников выступает социальная инфраструктура.

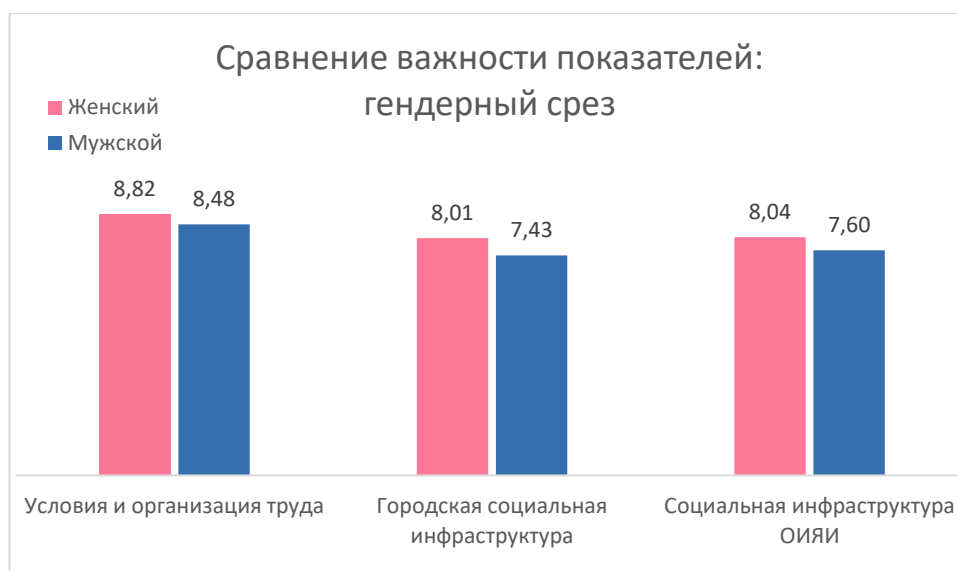


Для руководителей второе место в рейтинге занимает материальное положение; замыкает ТОП-3 показателей условия и организация труда.

Социальная инфраструктура и перспектива карьерного роста – наименее важные для руководителей показатели.



Такие показатели, как условия и организация труда, а также городская и организационная социальная инфраструктура в большей степени важны для сотрудниц ОИЯИ.



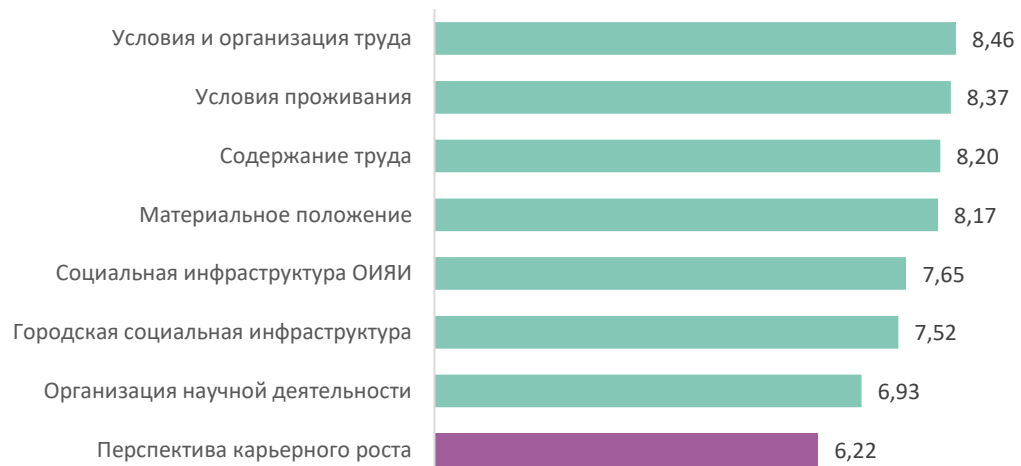
Любопытные различия наблюдаются и при анализе возрастного аспекта важности различных показателей. Так, например, молодые сотрудники ОИЯИ придают гораздо большее значение перспективе карьерного роста – в рейтинге важности респондентов в возрасте до 35 лет данный показатель занимает 5 место, у респондентов в возрасте старше 35 лет – последнее 8 место.

Зафиксировано статистически значимое отличие по важности такого показателя, как организация научной деятельности, объясняемое, вероятно, структурой выборочной совокупности – среди сотрудников в возрасте до 35 лет больше научных сотрудников, для которых данный показатель имеет большой вес, и меньше рабочих, для которых он совсем не важен.

На диаграммах ниже представлен «рейтинг важности» показателей сотрудников двух возрастных категорий – до 35 и старше 35 лет.



Рейтинг важности: сотрудники старше 35 лет



2. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ, УСЛОВИЯМИ И СОДЕРЖАНИЕМ ТРУДА

Для оценки удовлетворенности персонала организацией, условиями и содержанием труда использовался следующий комплекс показателей.

1. Индикаторы для оценки удовлетворенности организацией и условиями труда

- Материально-техническая обеспеченность;
- Режим и график работы;
- Физические условия труда;
- Наличие и обустроенность мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений;
- Система материального и нематериального поощрения;
- Организация досуговой деятельности;
- Система информирования (распространения информации) внутри организации.

2. Индикаторы оценки содержания и характера труда

- Сложность;
- Интересность;
- Творческий характер;
- Перспективность;
- Значимость;
- Престижность;
- Возможность самореализации;
- Профессиональная пригодность (соответствие должности и квалификации).

3. Возможность карьерного роста

4. Индикаторы для оценки взаимоотношений с руководством

- Удовлетворенность наличием обратной связи с руководством
- Оценка отношений с непосредственным руководством: общая, возможность общения по вопросам различного характера
- Степень открытости отношений с руководством

5. Индикаторы для оценки социального климата в коллективе

- Удовлетворенность социальным климатом в целом
- Оценка отношений и уровня сотрудничества в трудовом коллективе

*Таблицы 5.1-5.62 сводного отчета

Напомним, что условия и организация трудовой деятельности, а также ее содержание – два наиболее важных для респондентов показателя. Показатель «перспектива карьерного роста» замыкает рейтинг важности.

Согласно полученным результатам, 30% опрошенных сотрудников работают по трудовому договору на неопределенный срок, остальные две трети работают по контракту. Состоят в профсоюзе 32,5% опрошенных.

В целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности – выше 60% вполне и скорее удовлетворены по всем показателям, используемым для оценки организации и условий труда в Институте.

- Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией и условиями труда составляет 73,3%, полностью удовлетворенных – 37,3%.

- Вполне удовлетворена сложившимся в коллективе социальным климатом половина (55%) опрошенных; столько же оценивают сложившиеся в их трудовом коллективе отношения как хорошие.
- Три четверти опрошенных удовлетворены возможностью обратной связи с руководством; две трети отметили, что отношения с непосредственным руководством их вполне устраивают.

На следующих диаграммах представлена удовлетворенность по основным показателям организации и условий труда, отдельно для доли полностью удовлетворенных респондентов и отдельно для доли вполне/скорее удовлетворенных.

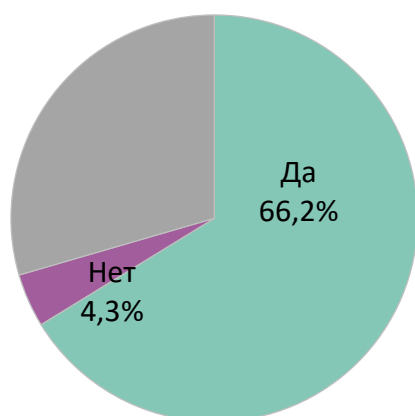


- Чуть более половины (55%) респондентов оценивают работу в ОИЯИ как безусловно престижную. В среднем, каждый второй сотрудник Института называет выполняемую им работу интересной, важной, значимой, перспективной, сложной и имеющей творческий характер.

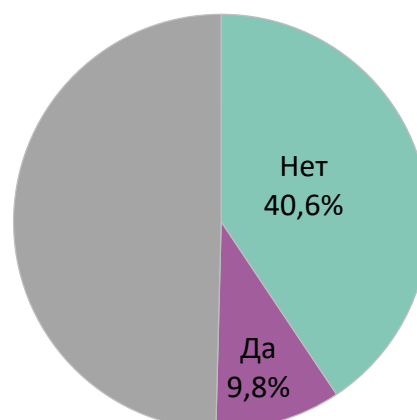
- 72% респондентов удовлетворены предоставляемыми в Институте возможностями для самореализации и саморазвития.
- Оценки возможностей карьерного роста значительно ниже в сравнении с другими показателями – 40% оценивают карьерные перспективы как низкие. Отметим, что перспективы карьерного роста – один из наименее значимых для респондентов показателей.

Подтверждают полученные результаты и ответы респондентов на косвенные вопросы: 66% выбрали бы работу в ОИЯИ снова, 40% не хотели бы работать в другой организации.

Вы бы выбрали работу в Институте снова?



Перешли бы вы работать в другую организацию?



Отметим, что степень удовлетворенности организацией и условиями труда среди молодежи ОИЯИ снизилась практически по всем индикаторам по сравнению с результатами, полученными в ходе исследования 2018 года. Наиболее заметно снижение по таким критериям, как организация досуговой деятельности (на 26% меньше удовлетворенных) и обустроенность мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений (ниже на 9,3%). На 10% снизилась доля молодежи, удовлетворенной предоставляемыми возможностями для развития и самореализации.

Положительная динамика фиксируется по удовлетворенности системой материального поощрения: доля удовлетворенных сотрудников по данному показателю выросла на 4,8%.

Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда

Согласно полученным оценкам, условия и организация трудовой деятельности – самый важный показатель удовлетворенности персонала. Данный показатель занимает первое место в «рейтинге важности» для рабочих и специалистов, третье у научных сотрудников и руководителей.

Можно отметить, что в целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности: по всем показателям (за исключением системы материального поощрения) доля вполне и скорее удовлетворенных превышает 60%.

Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией и условиями труда составляет 73,3%, полностью удовлетворенных – 37,3%.

Наиболее высокие показатели удовлетворенности по таким индикаторам, как режим и график работы (93% удовлетворенных в целом, из них 73,4% вполне удовлетворены), физические условия труда (85% удовлетворенных в целом, из них 51,4% вполне

удовлетворены) и материально-техническая обеспеченность (79% удовлетворенных в целом, из них 37,4% вполне удовлетворены).

На втором месте в «рейтинге удовлетворенности» такие показатели, как система информирования (72,5% удовлетворенных в целом, из них 32,4% вполне удовлетворены), обустроенность мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений (67% удовлетворенных в целом, из них 30,8% вполне удовлетворены).

В данную группу входит и удовлетворенность системой материального поощрения, включающая все «денежные» способы поддержки сотрудников – зарплату, премии, различные доплаты и т.п. Лишь две трети опрошенных (68,6%) считают существующую систему материального поощрения удовлетворительной, из них 23,7% вполне удовлетворены.

В самом конце списка – удовлетворенность организацией досуговой деятельности (61,3% удовлетворенных в целом, из них 26,3% вполне удовлетворены) и системой нематериального поощрения, включающей различные «неденежные» способы наградить сотрудников за те или иные заслуги (59,4% удовлетворенных в целом, из них 23,1% вполне удовлетворены).



При этом около 10% от общего числа опрошенных совершенно не удовлетворены такими показателями, как система материального и нематериального поощрения, наличие и обустроенность мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений, система информирования внутри организации.

Довольно много претензий к системе распространения информации было высказано в ответах на открытые вопросы. Респонденты указывают на то, что в Институте отсутствует внятная система информирования:

- о мерах материальной и нематериальной поддержки;
- об объектах социальной инфраструктуры ОИЯИ (культурных, спортивных и др.), предоставляемых ими услугах, графике работы, ценах;
- о проводимых в Институте мероприятиях;
- об объектах ресторанного комплекса ОИЯИ, графике их работы, меню и ценах;
- о расписании движения служебных автобусов.

Также были высказаны предложения о необходимости создания и поддержки единой информационной базы сотрудников Института, в которой сотрудники могли бы получить разнообразные данные друг о друге (например, контактные данные, фото, сфера деятельности и интересов и пр.).

Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда по группам сотрудников

Отметим, что по ряду показателей, связанных с организацией и условиями труда, были выявлены статистически значимые различия в удовлетворенности отдельных групп сотрудников.

Так, физические условия труда в большей степени не устраивают:

- сотрудников Лаборатории физики высоких энергий,
- рабочих и специалистов,
- сотрудников, работающих в Институте менее 10 лет;

а режим и график работы – молодых ученых и специалистов (до 35 лет), сотрудников, работающих в Институте менее 1 года, а также сотрудников ОИЯИ – граждан других государств.

Низкий уровень удовлетворенности материально-технической обеспеченностью демонстрируют в основном рабочие.

Проблемы, связанные с распространением информации внутри организации, отмечают в основном:

- сотрудники Лаборатории физики высоких энергий и Лаборатории ядерных реакций,
- специалисты и научные работники,
- сотрудники, работающих в Институте от 5 до 10 лет.

Система материального поощрения в большей степени не удовлетворяет научных сотрудников, специалистов и рабочих; система нематериального поощрения – специалистов и научных сотрудников

Наличие и обустроенность в организации мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений не устраивают в основном сотрудников в возрасте до 35 лет, а также тех сотрудников, которые работают в Институте от 1 года до 10 лет.

Низкий уровень удовлетворенности организацией досуговой деятельности наблюдается в большей степени у рабочих, специалистов и руководителей, а также у сотрудников ОИЯИ – граждан других государств.

Анализ оценок содержания и характера труда

Исследования показывают, что удовлетворенность персонала напрямую связана с характером их трудовой деятельности: сотрудники в среднем более удовлетворены своей работой, когда выполняемая ими работа носит творческий характер, имеет достаточную (но не чрезмерную) степень сложности, оценивается работниками как интересная, важная, перспективная, предоставляющая возможность для самореализации и карьерного роста.

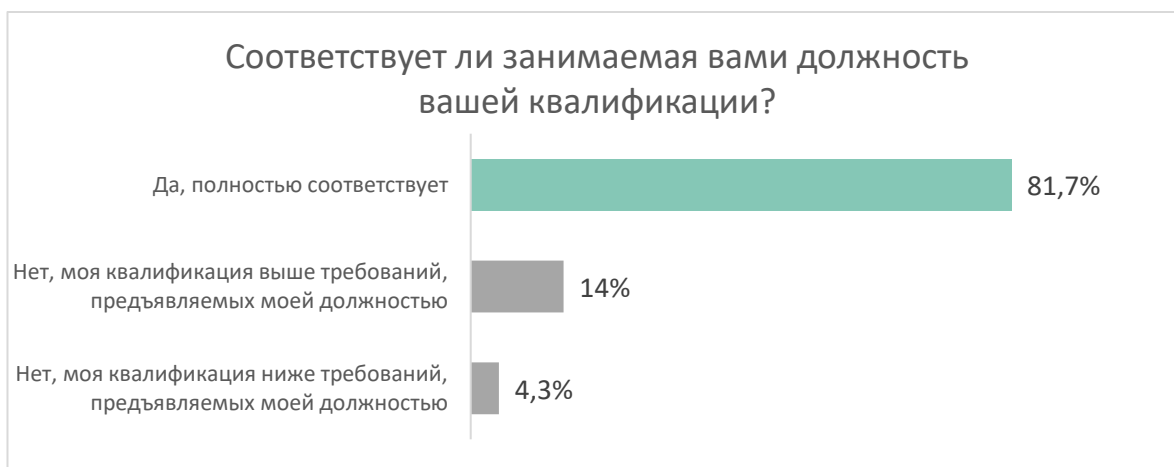
Согласно полученным результатам, чуть более половины (54,6%) респондентов оценивают работу в ОИЯИ как безусловно престижную, и еще 42,6% – как престижную для узкого круга специалистов. При этом высокий уровень престижности работы в ОИЯИ констатируют в большей степени руководители (76% от общего числа сотрудников, занимающих руководящие должности).

В большей степени престижность работы отмечают сотрудники ОИЯИ – граждане других государств, женщины по сравнению с сотрудниками мужского пола и респонденты старше 35 лет.



Менее 3% опрошенных считают работу в ОИЯИ совершенно не престижной. В их составе – научные сотрудники и специалисты.

Ответы респондентов демонстрируют наличие высокой степени «профессиональной пригодности»: почти 82% опрошенных указывают на полное соответствие должностных обязанностей и требований, предъявляемых им должностью, их квалификации.



Прежде всего, сотрудники Института оценивают выполняемую ими работу как интересную (65%) и значимую (58%). Сложность труда находится на приемлемом уровне. Чуть ниже оценки творческого характера и перспективности – 11% опрошенных считают свою работу неперспективной.



Простой выполняемую работу называют в основном рабочие, высокий уровень сложности отмечают научные сотрудники и руководители. Уровень сложности труда положительно коррелирует со стажем: чем дольше респонденты работают в Институте, тем более они склонны отмечать высокую сложность выполняемой ими работы. В целом, женщины в Институте констатируют более низкий уровень сложности работы.

Рутинной и однообразной чаще других называют свою работу сотрудники Лаборатории ядерных реакций и других подразделений. Кроме того, однообразный, нетворческий характер работы отмечают и молодые сотрудники в возрасте до 35 лет. Творческий характер работы закономерно отмечают научные сотрудники и руководители.

Более интересной по сравнению с другими категориями сотрудников считают свою работу научные сотрудники и руководители. Более важной – респонденты старше 35 лет и в большей степени мужчины, нежели женщины.

Высокую степень перспективности выполняемой работы отмечают в большей мере руководители и научные сотрудники. Высоко оценивают перспективность и сотрудники ОИЯИ – граждане других государств. Менее перспективной считают свою деятельность в основном рабочие.

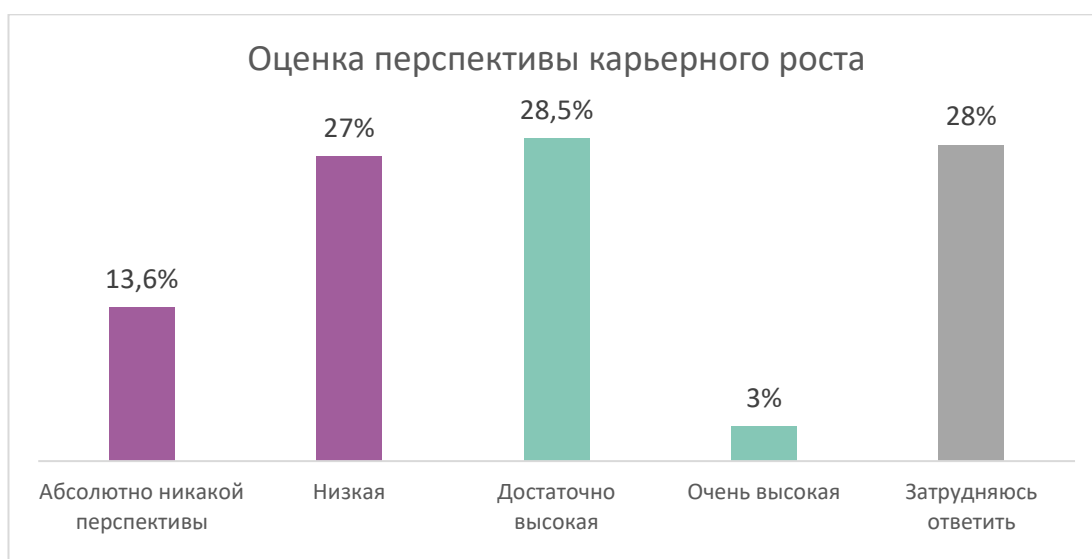
Важным показателем выступает и то, в какой мере работа предоставляет возможности для самореализации и саморазвития. Согласно полученным результатам, 72% респондентов вполне или скорее удовлетворены ситуацией.

Среди сотрудников, отмечающих низкую степень удовлетворенности возможностями для самореализации и развития, в основном представлены рабочие.



Анализ оценок перспектив карьерного роста

Карьерный рост – далеко не самый важный показатель в трудовой жизни сотрудников Института: практически для всех категорий сотрудников он располагается в конце «рейтинга важности». Возможно, это является причиной полученных результатов – практически треть респондентов затруднились с оценкой перспективы карьерного роста, 40% называют ее низкой или вообще отсутствующей.

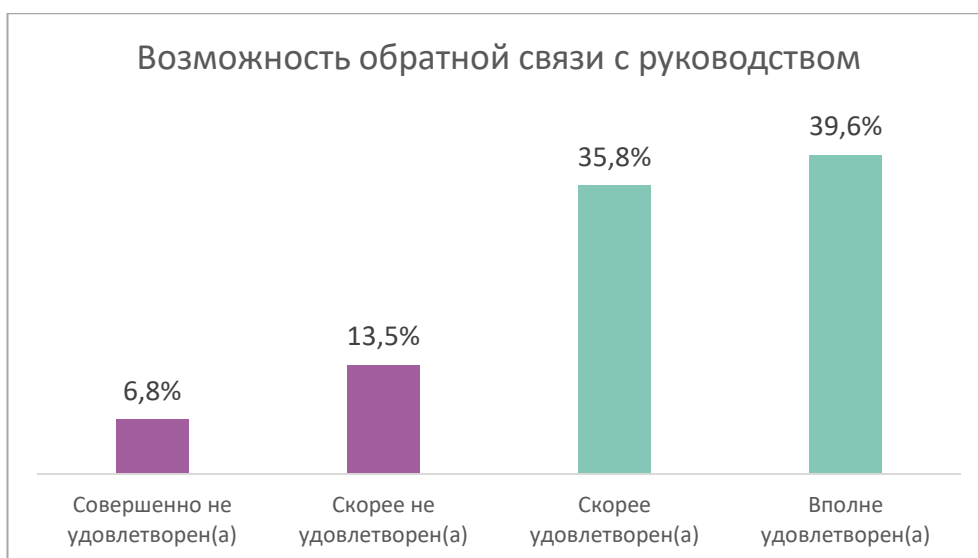


Низкие оценки карьерных перспектив наблюдаются в основном среди рабочих и – в меньшей степени – специалистов. Также довольно низко оценивают возможность карьерного роста сотрудники старшего возраста.

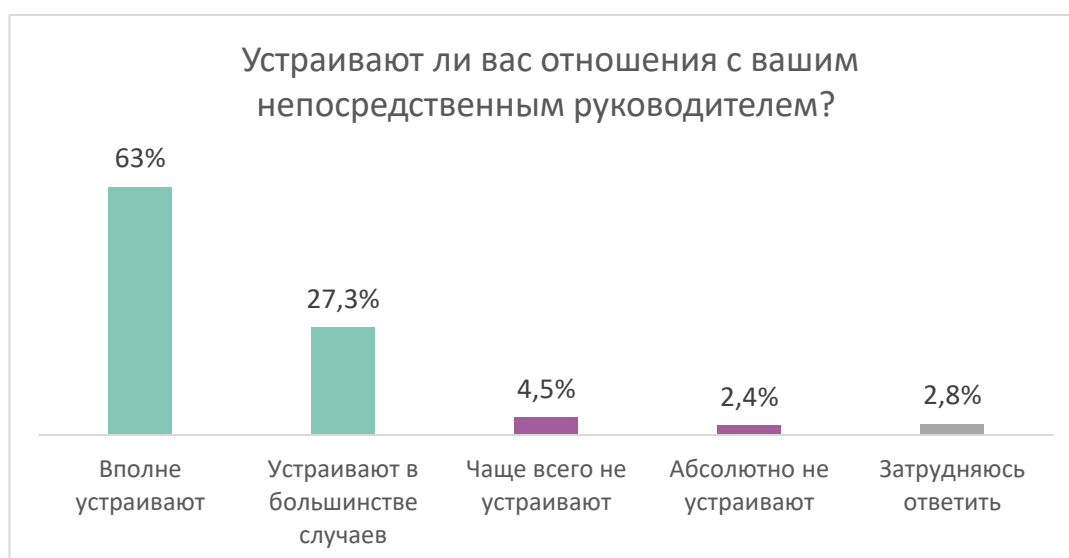
Оценки перспективы карьерного роста молодыми сотрудниками Института практически не изменились по сравнению с результатами исследования 2018 года – высокими их считают примерно 40% сотрудников в возрасте до 35 лет.

Оценка взаимоотношений с руководством

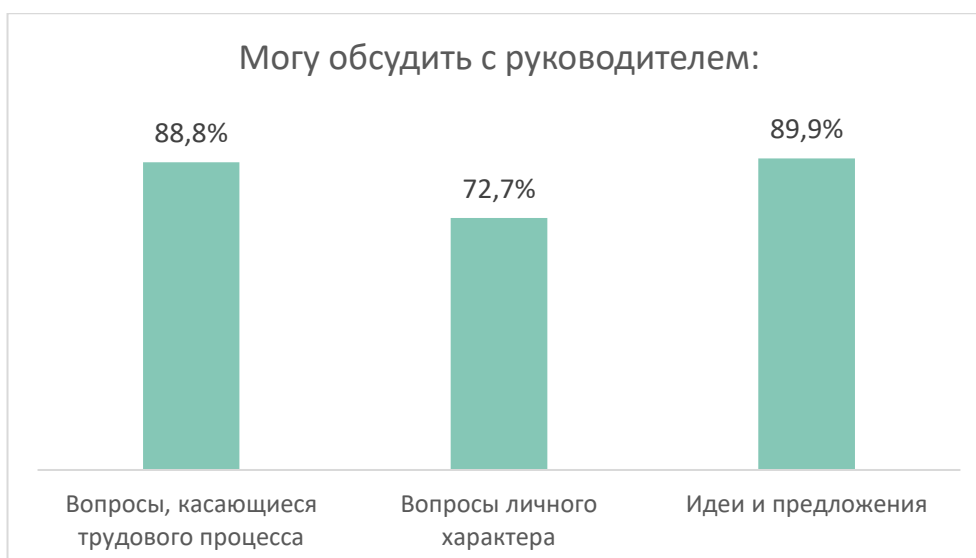
В целом, взаимодействие сотрудников с руководством в Институте можно охарактеризовать как хорошо налаженное. Так, 75,5% опрошенных удовлетворены возможностью обратной связи с руководством;



63% респондентов отметили, что отношения с непосредственным руководством их вполне устраивают.



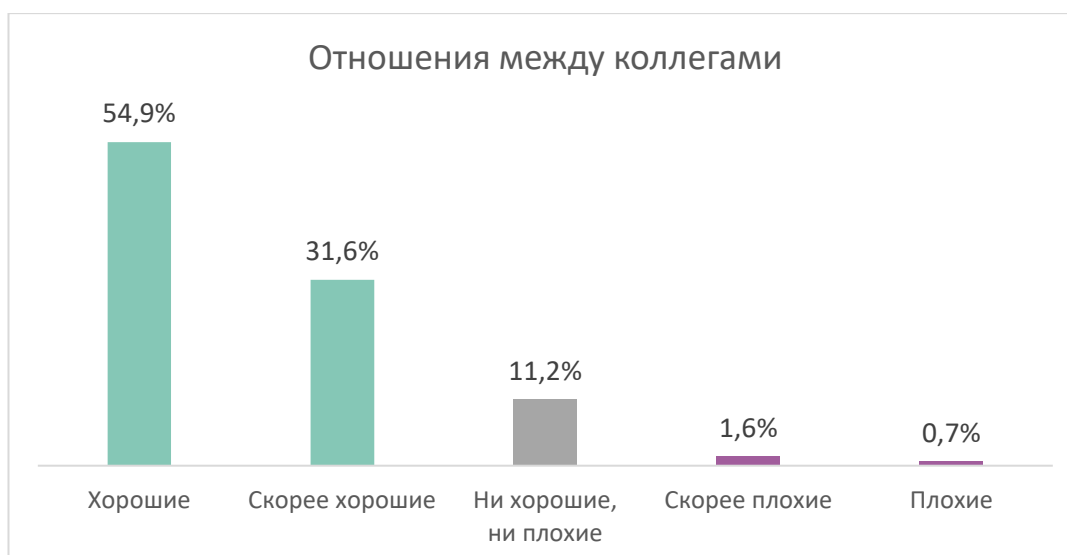
Отношения с руководством характеризуются в целом высокой степенью открытости и доверия: практически 90% респондентов отметили, что могут обратиться к своему непосредственному руководителю с вопросами профессионального характера, а также открыто высказать свои идеи и предложения. Практически 73% при необходимости могут обратиться к руководителю с вопросами личного характера.



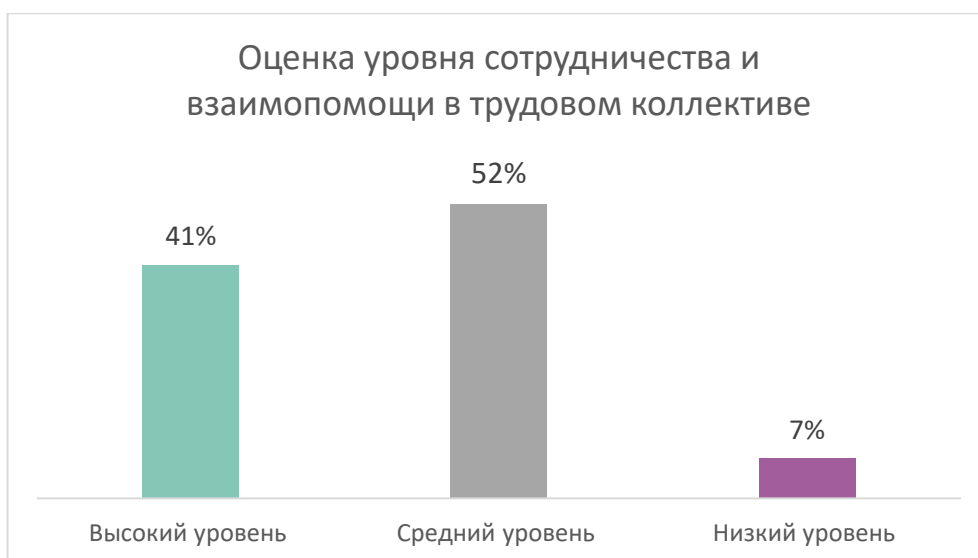
Относительно высока доля респондентов (10%), отметивших сложности в общении с руководством, в Лаборатория радиационной биологии. Лучше всего налажена обратная связь с руководством в Лаборатории теоретической физики, Лаборатории информационных технологий и Лаборатории нейтронной физики. Наиболее высокая доля неудовлетворенных возможностью обратной связи с руководством среди сотрудников Лаборатории физики высоких энергий, Лаборатория радиационной биологии и Лаборатория ядерных реакций.

Оценка социального климата в коллективе

В целом, большинство опрошенных (86,5%) оценивают сложившиеся в их трудовом коллективе отношения как хорошие или скорее хорошие. Чуть более 41% респондентов отмечают, что в их трудовом коллективе наблюдается высокий уровень сотрудничества и взаимопомощи.



Лишь 2,3% опрошенных считают, что отношения между коллегами в их трудовом коллективе плохие или скорее плохие. Низкий уровень сотрудничества, при котором «каждый сам по себе», отмечают 7% респондентов.



Наблюдаются существенные отличия между оценками социального климата в разных подразделениях Института. Так, наиболее высока (70% и выше) доля оценивающих отношения между коллегами как «хорошие» среди сотрудников ЛРБ, ЛТФ и ЛИТ. Во всех остальных подразделениях характеризуют отношения в коллективе как «хорошие» менее 57% сотрудников. При этом для ответов сотрудников ЛРБ, ЛТФ и ЛФВЭ характерен наиболее высокий разброс оценок (относительно высоко как число оценивающих отношения внутри коллектива как «хорошие», так и оценивающих отношения как «плохие» и «скорее плохие»).

Высокий уровень сотрудничества отмечают сотрудники ЛИТ и ЛРБ (в среднем, примерно 52%). Относительно высока (9–9,5%) доля называющих уровень сотрудничества в коллективе скорее низким среди опрошенных в ЛТФ, ЛФВЭ и также в ЛРБ.

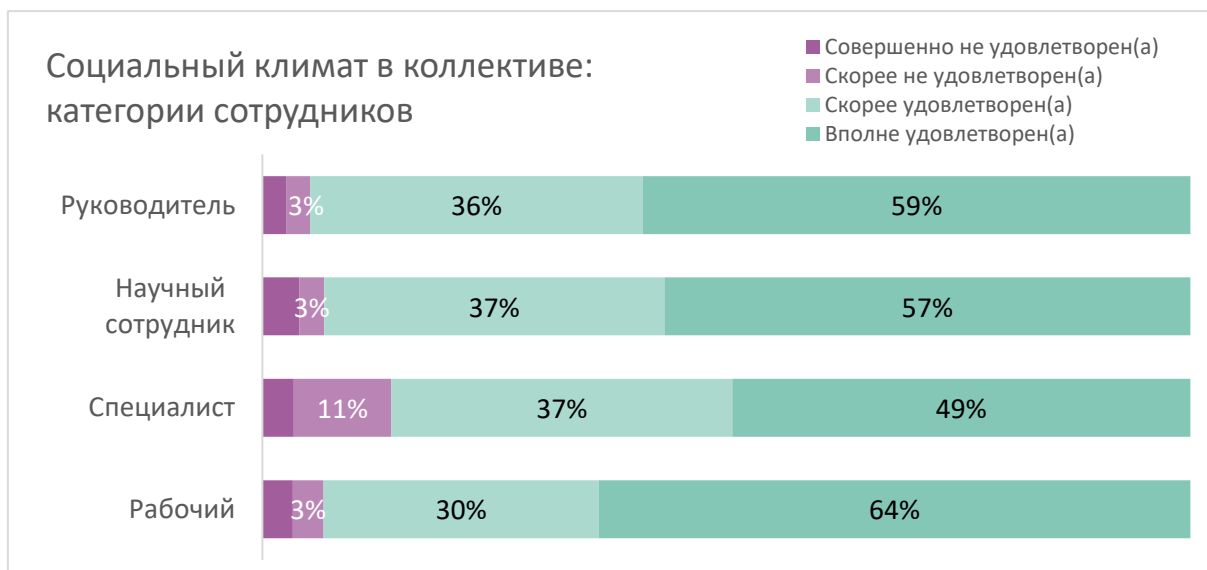
Вполне или скорее удовлетворены сложившимся в коллективе социальным климатом 89% опрошенных.



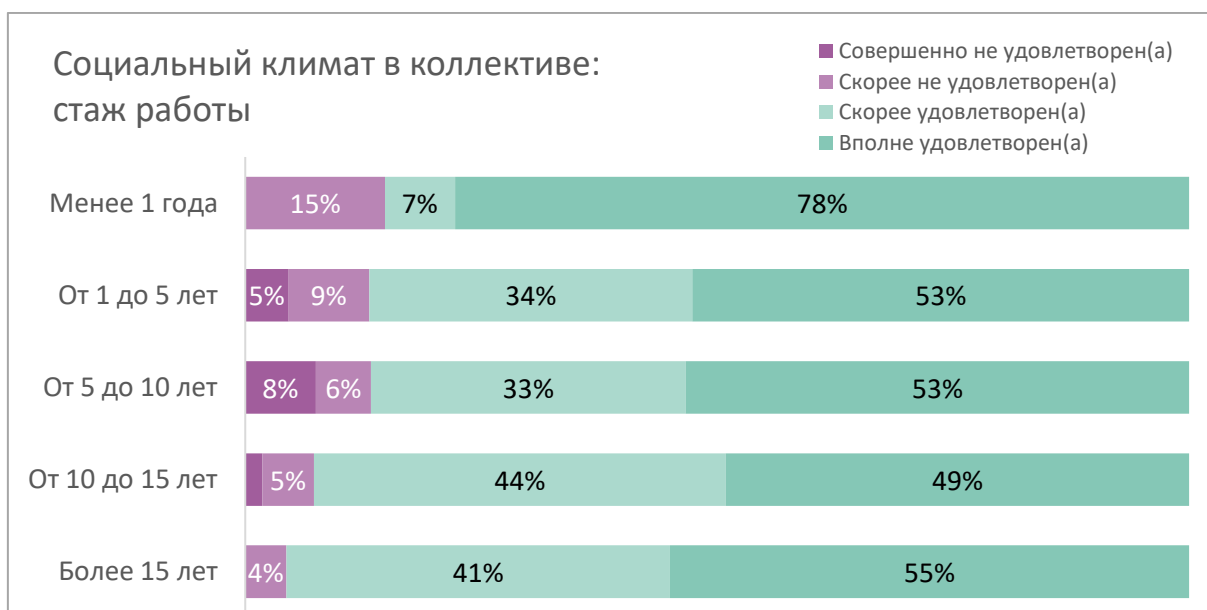
Совершенно очевидно, что степень удовлетворенности положительно коррелирует с оценками отношений с коллегами и уровнем сотрудничества трудовом коллективе. Наиболее высокие показатели удовлетворенности социальным климатом демонстрируют респонденты, отмечающие высокий уровень сотрудничества в коллективе и оценивающие отношения между коллегами как хорошие. Вместе со снижением уровня сотрудничества снижается и удовлетворенность отношениями с коллегами. Самый низкий уровень

удовлетворенности социальным климатом вполне закономерно отмечают респонденты, у которых сложились плохие отношения с коллегами.

Что касается отличий степени удовлетворенности сложившимися в коллективе отношениями у разных групп сотрудников, отметим следующее. Наиболее высокая степень удовлетворенности социальным климатом отмечается у рабочих, самая низкая – среди специалистов.



Высока доля довольных сложившимся социальным климатом среди сотрудников, работающих менее 1 года.



По остальным переменным (пол, возраст, подразделение Института) значительных различий не выявлено.

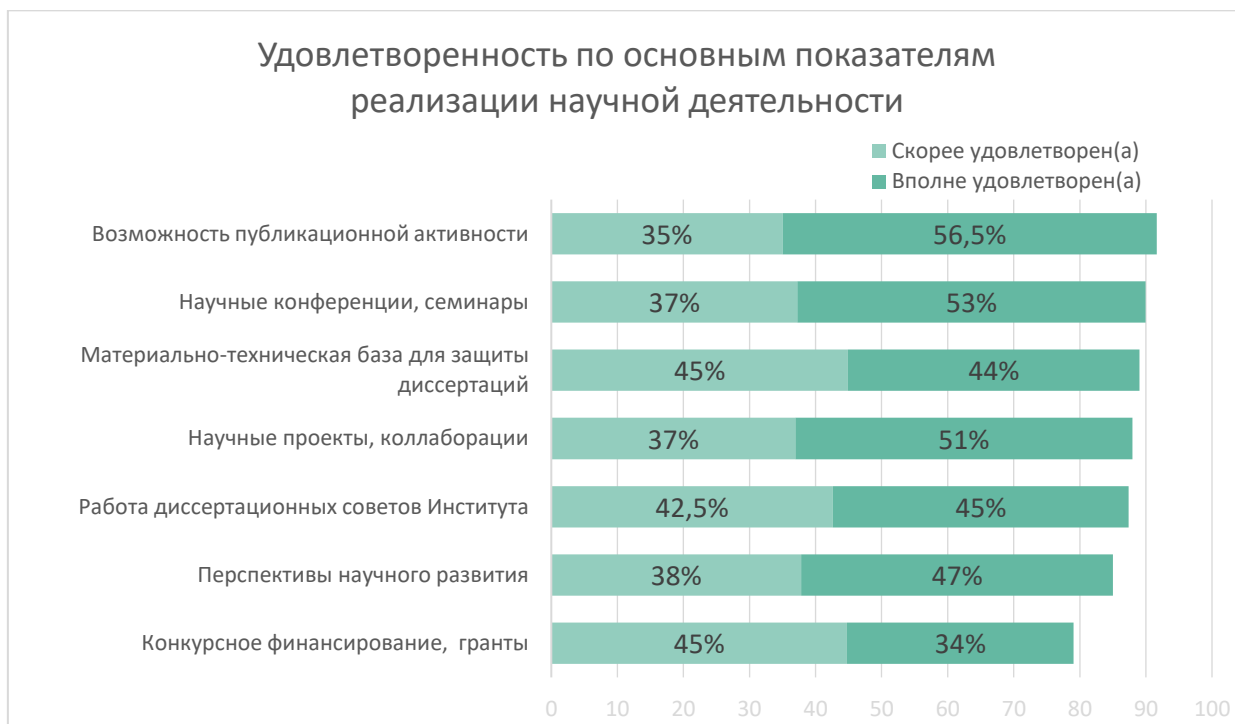
3. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для анализа удовлетворенности организацией научной деятельности в Институте использовались следующие индикаторы⁴:

- возможность публикационной активности,
- работа диссертационных советов Института,
- материально-техническая база для защиты диссертаций,
- конкурсное финансирование, научные гранты,
- организация и участие в научных конференциях, семинарах,
- организация и участие в научных проектах, коллаборациях,
- перспективы научного развития.

*Таблицы 6.1-6.8 сводного отчета

В целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности реализацией научной деятельности в Институте – доля вполне и скорее удовлетворенных составляет 70% и выше по всем показателям, используемым для оценки организации научной деятельности.



Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией научной деятельности составляет 84,5%, полностью удовлетворенных – 44,6%.

Наиболее высока доля полностью удовлетворенных по таким направлениям научной деятельности, как возможность публикационной активности (56,6%), организация и участие в научных конференциях и семинарах (52,7%), организация и участие в научных проектах и коллаборациях (51%).

⁴ Поскольку не все сотрудники ОИЯИ непосредственно занимаются научной деятельностью, у респондентов была возможность не отмечать степень своей удовлетворенности по выделенным позициям. При расчете статистических показателей вариант «затрудняюсь ответить», а также пропущенные значения (отсутствие ответа) исключались из анализа.

Самый низкий уровень удовлетворенности отмечается по показателю конкурсное финансирование и научные гранты: 21% респондентов отметили ту или иную степень неудовлетворенности (из них 7% совершенно не удовлетворены).

В отношении системы конкурсного финансирования и научных грантов респонденты говорят о необходимости:

- расширения грантовой и конкурсной системы;
- обеспечения прозрачности, честности анонимности и непредвзятости системы распределения грантов, ее доступности для всех молодых ученых,

Рассматривая удовлетворенность показателями организации научной деятельности в разрезе лабораторий, отметим, что:

- максимальные средние оценки по всем индикаторам удовлетворенности выставили респонденты из ЛТФ;
- сотрудники ЛЯР ниже других лабораторий оценивают такие показатели, как материально-техническая база для защиты диссертаций, перспективы научного развития, организация и участие в научных проектах и коллаборациях;
- сотрудники ЛРБ крайне низко (в сравнении с другими лабораториями) оценивают возможность публикационной активности и работу диссертационных советов Института;
- респонденты из ЛФВЭ относительно низко оценивают возможность публикационной активности и материально-техническую базу для защиты диссертаций;
- сотрудники ЛНФ относительно низко оценивают организацию научных проектов и коллабораций, а также перспективы научного развития.

По всем остальным группирующим переменным значимых различий в уровне удовлетворенности не выявлено.

Анализ удовлетворенности реализацией научной деятельности среди молодежи ОИЯИ выявил положительную динамику практически по всем направления по сравнению с 2018 годом. Наибольший рост фиксируется по показателю «конкурсное финансирование и гранты» – доля удовлетворенных сотрудников в возрасте до 35 лет увеличилась почти на 10%.

4. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МАТЕРИАЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ

Для оценки удовлетворенности материальным положением использовались следующие индикаторы

- Сравнение реального среднего ежемесячного дохода и желаемого среднего ежемесячного дохода;
- Субъективная оценка потребительских возможностей⁵;
- Оценка изменения материального положения за последний год;
- Оценка степени удовлетворенности текущим материальным положением.

*Таблицы 7.1-7.34 сводного отчета

Основные выводы в отношении материального положения сотрудников таковы.

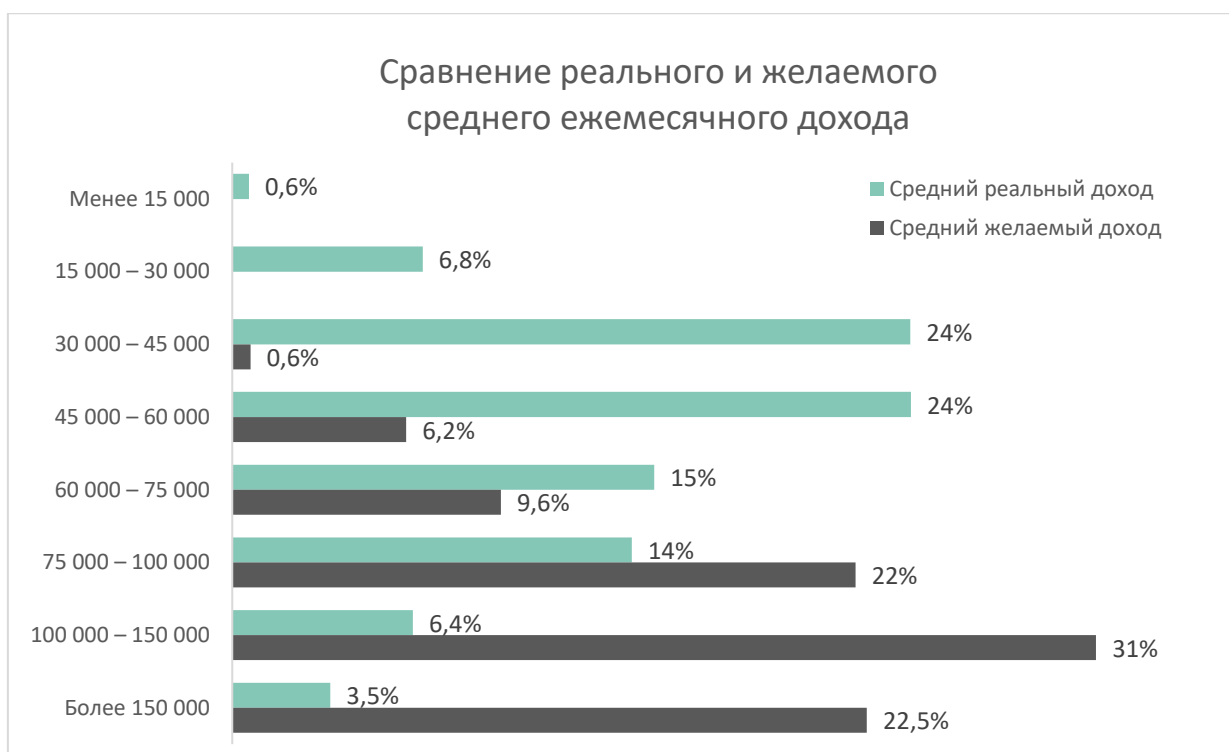
- Для 93% опрошенных основным источником дохода выступают доходы, получаемые в Институте. В качестве дополнительных доходы, получаемые в ОИЯИ, указали 3,5% респондентов.
- В той или иной степени удовлетворены текущим материальным положением 48% опрошенных, однако из них лишь 9,6% полностью удовлетворены.
- Фиксируется значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами у всех категорий респондентов. В большей степени это расхождение замечено у специалистов и рабочих; у женщин по сравнению с мужчинами.
- 74,5% опрошенных оценивают свое материальное положение как среднее, однако оценки потребительской возможности расположены в основном у нижней границы среднего материального положения. 11% респондентов оценивают свое материальное положение как низкое, и лишь 10% – как высокое.
- За последний год материальное положение улучшилось у трети опрошенных, серьезно ухудшилось – у 7%.
- Доля респондентов в возрасте до 35 лет, характеризующих потребительские возможности своих доходов как высокие, выросла на 4% по сравнению с 2018 годом. 42% молодежи отмечают улучшение материального положения за последний год.

Сравнение реального среднего ежемесячного дохода и желаемого среднего ежемесячного дохода

Около 7% респондентов сообщили, что их средний ежемесячный доход составляет менее 30 000 рублей. Никто из опрошенных не указал такой уровень доходов как желаемый.

Доходы примерно половины сотрудников составляют 30 000 – 60 000 рублей в месяц. Хотели бы зарабатывать такую сумму около 7% опрошенных. Реальный доход в интервале от 60 000 до 100 000 руб. указали 29% респондентов, как желаемый такой доход называют 32% опрошенных. Наконец, свыше 100 000 руб. зарабатывают 10% опрошенных, и 53% обозначили данный уровень доходов в качестве желаемого.

⁵ Вопрос «Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует ваше материальное положение?» и 6 вариантов ответа к нему. Данный показатель позволяет понять, как сами респонденты оценивают свои доходы через их потребительские возможности, и отнести респондента к одной из трех категорий по показателю материального положения – низкое (варианты ответа 1 и 2), среднее (варианты 3 и 4), высокое (варианты 5 и 6). На субъективную оценку потребительских возможностей, помимо уровня доход, влияет широкий спектр других факторов, не рассматриваемых в исследовании.



Затруднились ответить на вопрос о реальном доходе 5% респондентов, о желаемом – 8%.

Таким образом, наблюдается значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами.

Кроме того, существует значимая средняя положительная корреляция (коэффициент корреляции Спирмена = 0,63, $p = 0,01$) между реальными и желаемыми доходами – чем больше зарабатывает респондент, тем больший доход он хотел бы иметь.

Низкие доходы провоцируют заниженные зарплатные ожидания. Например, желаемый доход в интервале 30 000 – 45 000 указали лишь респонденты, реальные ежемесячные доходы которых составляют менее 30 000 рублей. И напротив, желаемый доход свыше 150 000 в большей мере обозначили в своих ответах в большей степени те респонденты, реальные доходы которых составляют свыше 100 000 руб. Похожая картина наблюдается для всех уровней доходов.

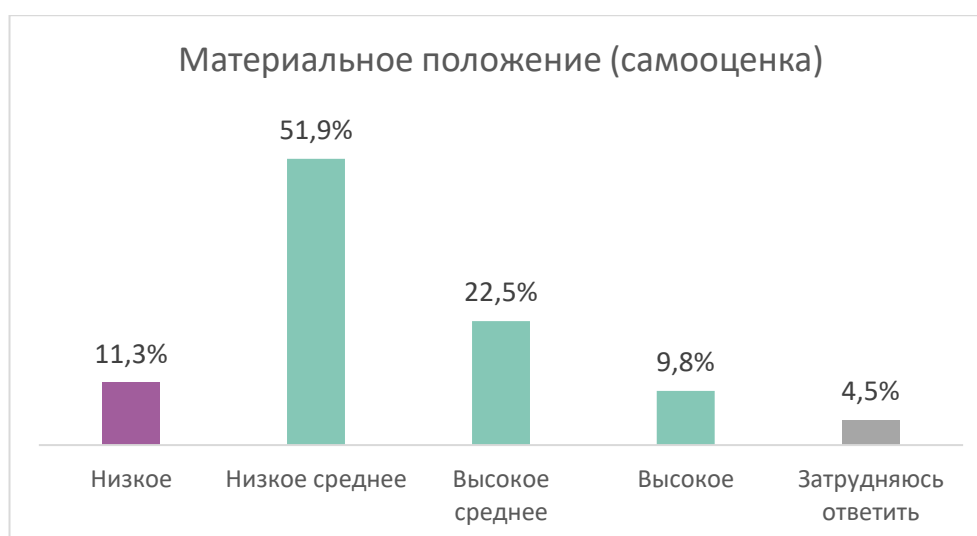
Средний ежемесячный доход	Сколько вам нужно зарабатывать в месяц для комфортной жизни (в рублях)?					
	30 000 – 45 000 000	45 000 – 60 000 000	60 000 – 75 000 000	75 000 – 100 000 000	100 000 – 150 000 000	Более 150 000
Менее 15 000	33,3%	66,7%				
15 000 – 30 000	8,6%	37,1%	11,4%	20,0%	11,4%	11,4%
30 000 – 45 000		11,2%	25,0%	39,7%	16,4%	7,8%
45 000 – 60 000		2,4%	12,1%	36,3%	39,5%	9,7%
60 000 – 75 000		1,3%		13,3%	56,0%	29,3%
75 000 – 100 000			4,4%	7,4%	50,0%	38,2%
100 000 – 150 000					29,0%	71,0%
Более 150 000				6,7%	13,3%	80,0%

Субъективная оценка потребительских возможностей

Большинство опрошенных (74,5%) оценивают свое материальное положение как среднее. Однако оценки потребительской возможности расположены в основном у нижней границы среднего материального положения – 52% указали, что на получаемых ими доходов достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, но не более.

Чуть более 11% респондентов оценивают свое материальное положение как низкое. В разрезе уровня доходов, это в основном респонденты, получающие менее 15 000 руб. и от 15 000 до 30 000 руб. При этом в группе респондентов, оценивших свое материальное положение как низкое, велика доля тех, чьи доходы составляют 30 000 – 45 000 руб.

Лишь 10% респондентов оценивают потребительские возможности получаемых ими доходов как высокие. В большинстве своем это сотрудники, получающие свыше 75 000 руб.



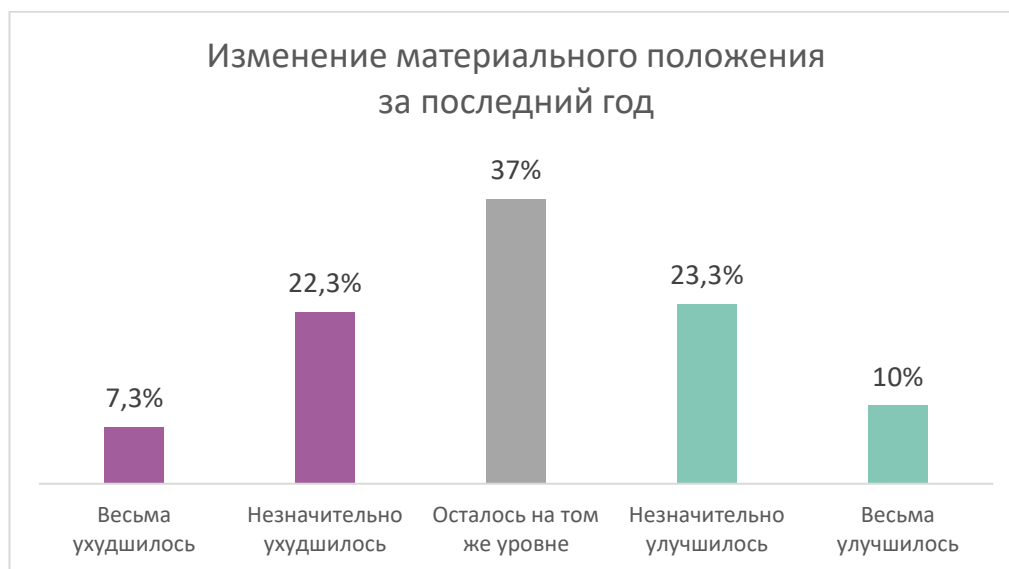
Для более ясного понимания соотношения уровня доходов и вербальной интерпретации материального положения проанализируем следующие данные.

Укажите, пожалуйста, ваш средний ежемесячный доход	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
Менее 15 000	3,6%	,3%	
15 000 – 30 000	23,6%	5,2%	2,0%
30 000 – 45 000	43,6%	26,0%	
45 000 – 60 000	21,8%	28,3%	10,2%
60 000 – 75 000	5,5%	18,9%	6,1%
75 000 – 100 000	1,8%	15,5%	24,5%
100 000 – 150 000		5,0%	28,6%
Более 150 000		,8%	28,6%

- 70% респондентов, чье материальное положение мы можем охарактеризовать как низкое, зарабатывают до 45 тыс. руб.
- 73% имеющих среднее материальное положение зарабатывают от 30 до 75 тыс. руб.
- Доход в пределах от 30 000 до 45 000 мы можем считать пограничным – получающие его могут оценивать свое материальное положение по-разному в зависимости от влияния других факторов (как объективных – наличие семьи, например, так и субъективных).
- Высокое материальное положение декларируют респонденты, чей уровень доходов свыше 75 000 руб.

Оценка изменения материального положения за последний год

Респондентов также спрашивали об изменениях в их материальном положении за последний год. Около 37% заявили об отсутствии каких-либо изменений.



Доля респондентов, материальное положение которых серьезно ухудшилось, составляет 7%. О незначительном ухудшении материального положения сообщил примерно каждый пятый респондент (22%). Об улучшении материального положения заявила треть опрошенных (незначительно – 23,3%; весьма улучшилось – 10%).

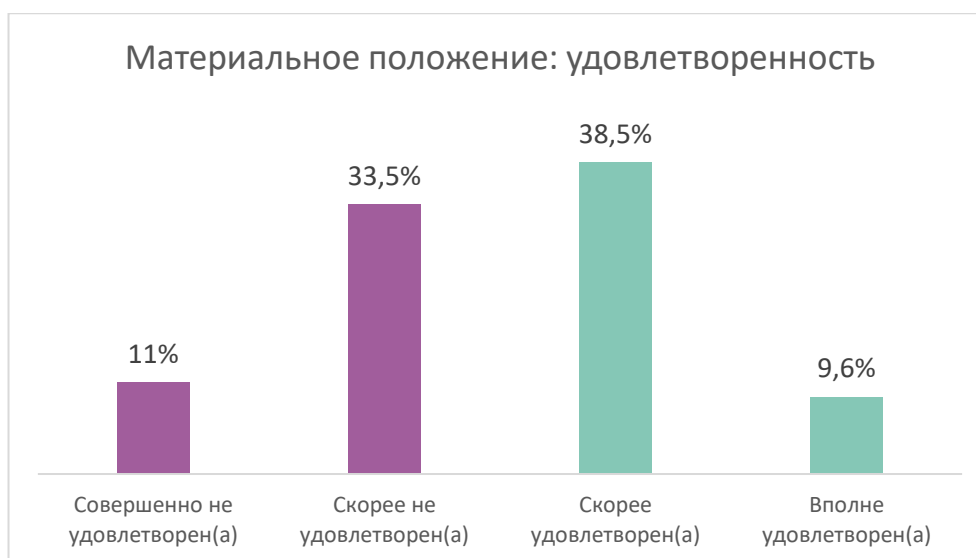
Отмечается значимая взаимосвязь между оценками потребительской способности материального положения и степенью его изменения.

Как изменилось ваше материальное положение за последний год?	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
Весьма ухудшилось	30,5%	5,1%	
Незначительно ухудшилось	27,1%	24,6%	5,8%
Осталось на том же уровне	28,8%	36,2%	34,6%
Незначительно улучшилось	11,9%	24,9%	26,9%
Весьма улучшилось	1,7%	9,2%	32,7%
Итого	100%	100%	100%

Среди респондентов, оценивающих свое материальное положение как низкое, 30,5% отмечают серьезное его ухудшение за последний год (от общего числа опрошенных доля таких сотрудников составляет 3,6%). Незначительное ухудшение материального положения отмечают 27% респондентов с низким и 25% респондентов со средним уровнем дохода. На серьезное улучшение материального положения за последний год указывают в основном сотрудники, чье материальное положение можно назвать высоким.

Удовлетворенность текущим материальным положением

Что касается удовлетворенности, лишь 9,6% респондентов сообщили, что текущее материальное положение их вполне устраивает, и еще 39% скорее удовлетворены. Доля совершенно не удовлетворенных составляет 11% от общего числа опрошенных.



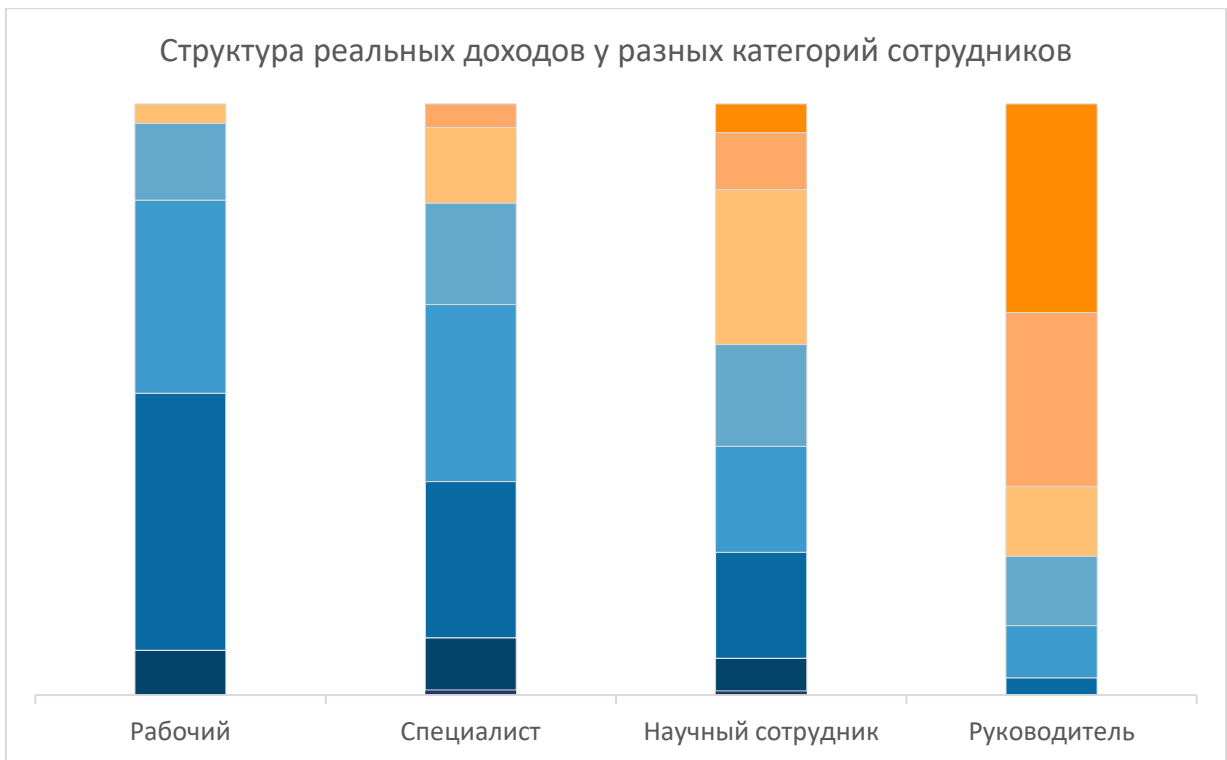
Очевидно, на степень удовлетворенности материальным положением значимое влияние оказывают:

- уровень доходов (в среднем, чем выше уровень доходов, тем выше удовлетворенность);
- изменение материального положения за последний год (менее удовлетворены респонденты, у которых произошло ухудшение материального положения; более удовлетворены респонденты, отметившие улучшение материального положения).

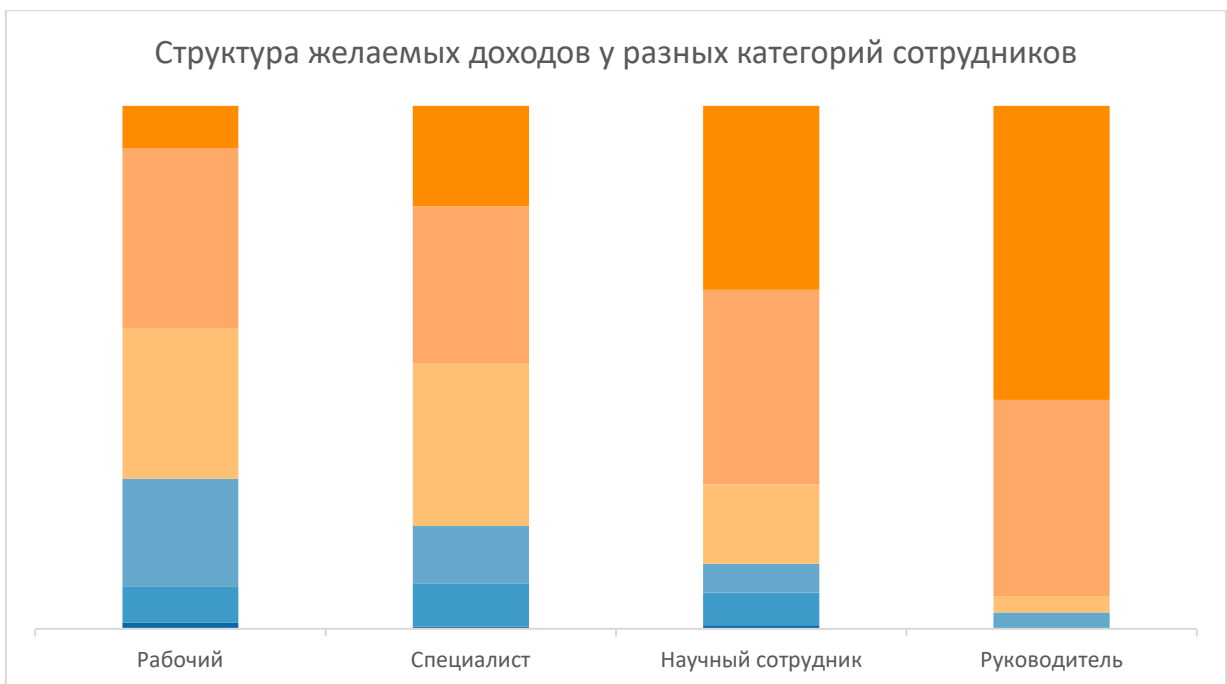
Материальное положение у разных групп респондентов

Структура доходов значительно отличается у разных категорий сотрудников. Доходы менее 30 000 указали 6% научных сотрудников, 7,5% рабочих и 10% специалистов. При этом 23% рабочих и 13% специалистов оценивают свое материальное положение как низкое.

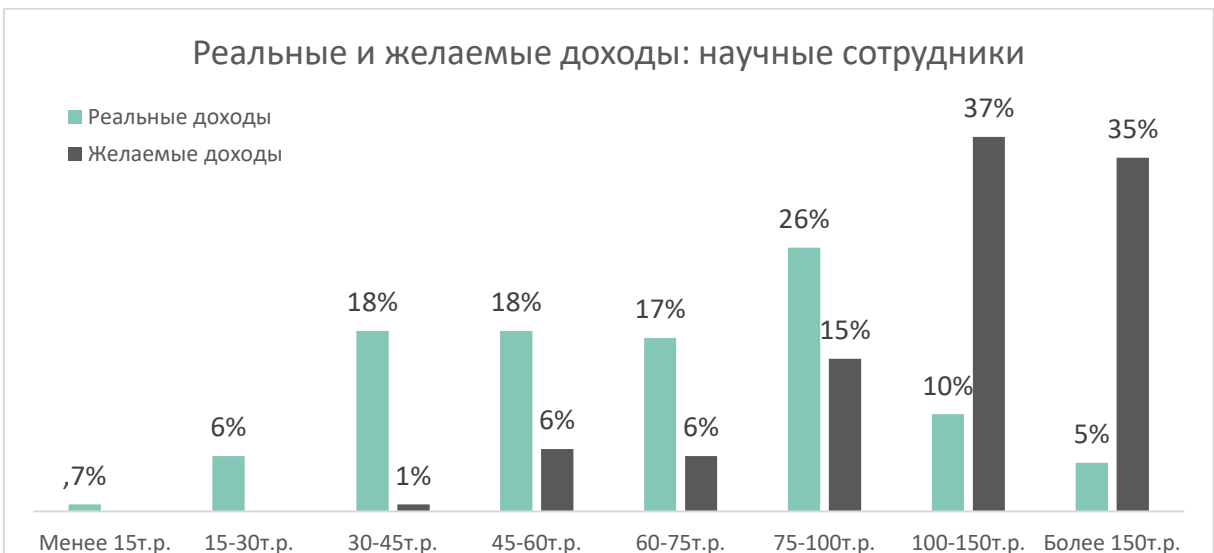
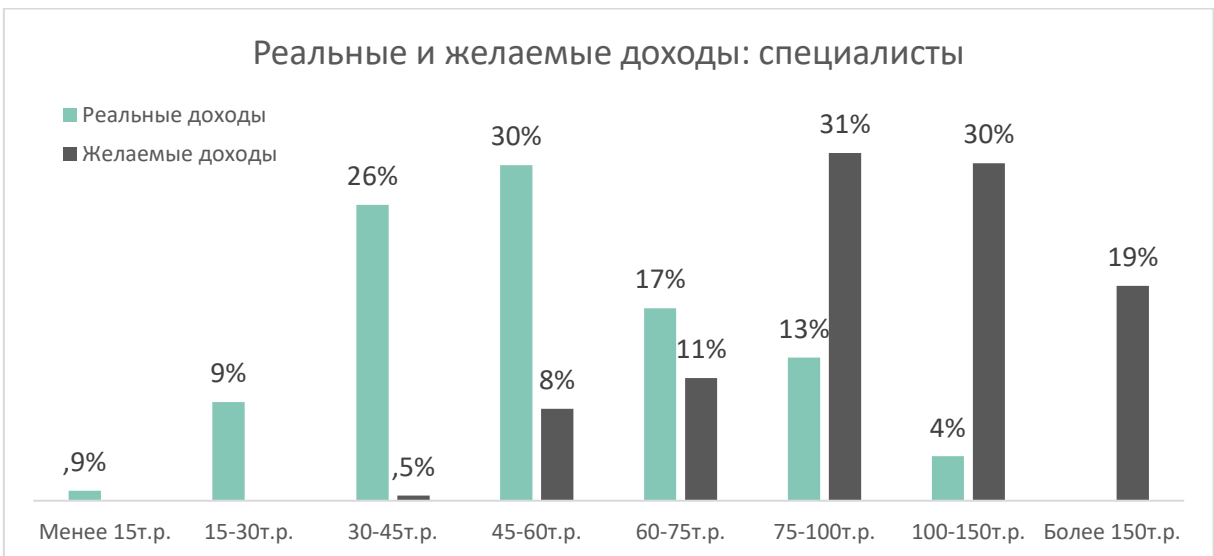
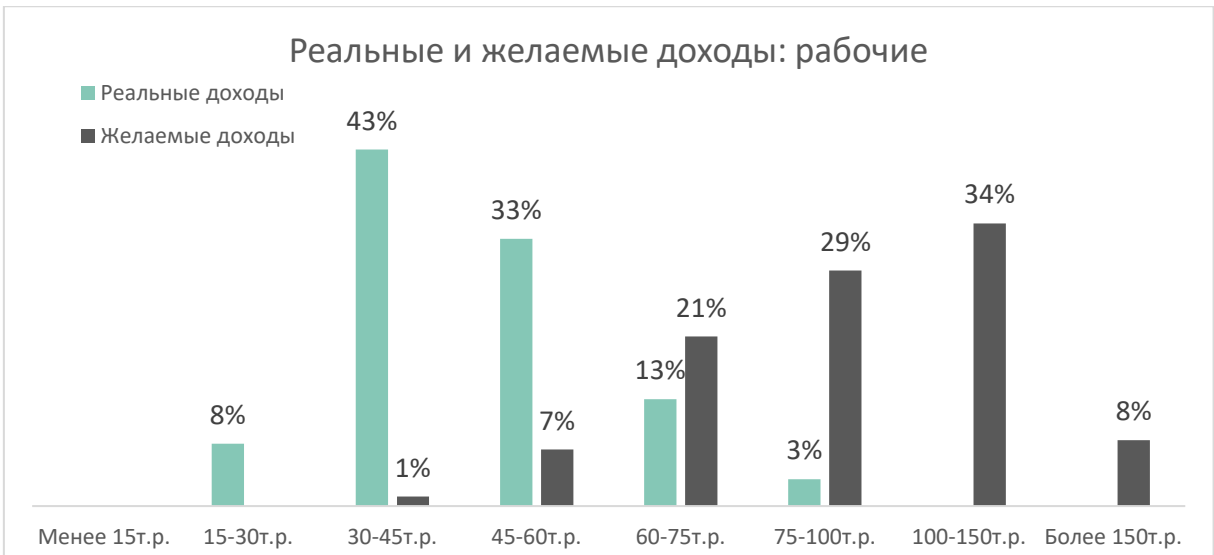
Доходы свыше 75 000 руб. указали 3% рабочих, 17% специалистов, 40% научных сотрудников и 76% руководителей. При этом лишь 47% руководителей, 14% научных работников и 6% специалистов оценивают свое материальное положение как высокое. Среди рабочих доля респондентов, оценивающих свое материальное положение как высокое составляет 1%.

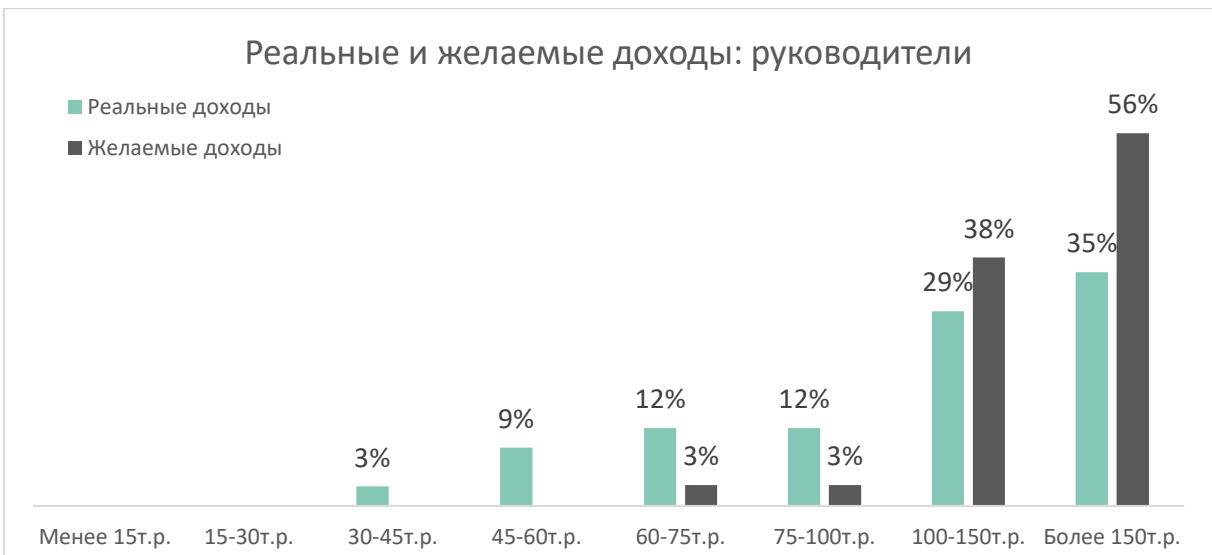


Желаемые доходы у разных категорий сотрудников также варьируются, хотя и в существенно более узких пределах. В среднем, лишь 8% рабочих, специалистов и научных сотрудников хотели бы получать от 30 до 60 тыс. рублей. Доходы в пределах от 60 до 100 тыс. руб. вполне устроили бы половину рабочих, 40% специалистов, каждого пятого научного сотрудника и 6% руководителей. Свыше 100 000 хотели бы получать 40% рабочих, половина специалистов, 70% научных сотрудников и подавляющее большинство руководителей.



На следующих диаграммах отображено соотношение реальных и желаемых доходов у разных категорий сотрудников Института. Как мы видим, наибольший разрыв между реальными и желаемыми доходами наблюдается у специалистов и рабочих; наибольшее совпадение – у руководителей.

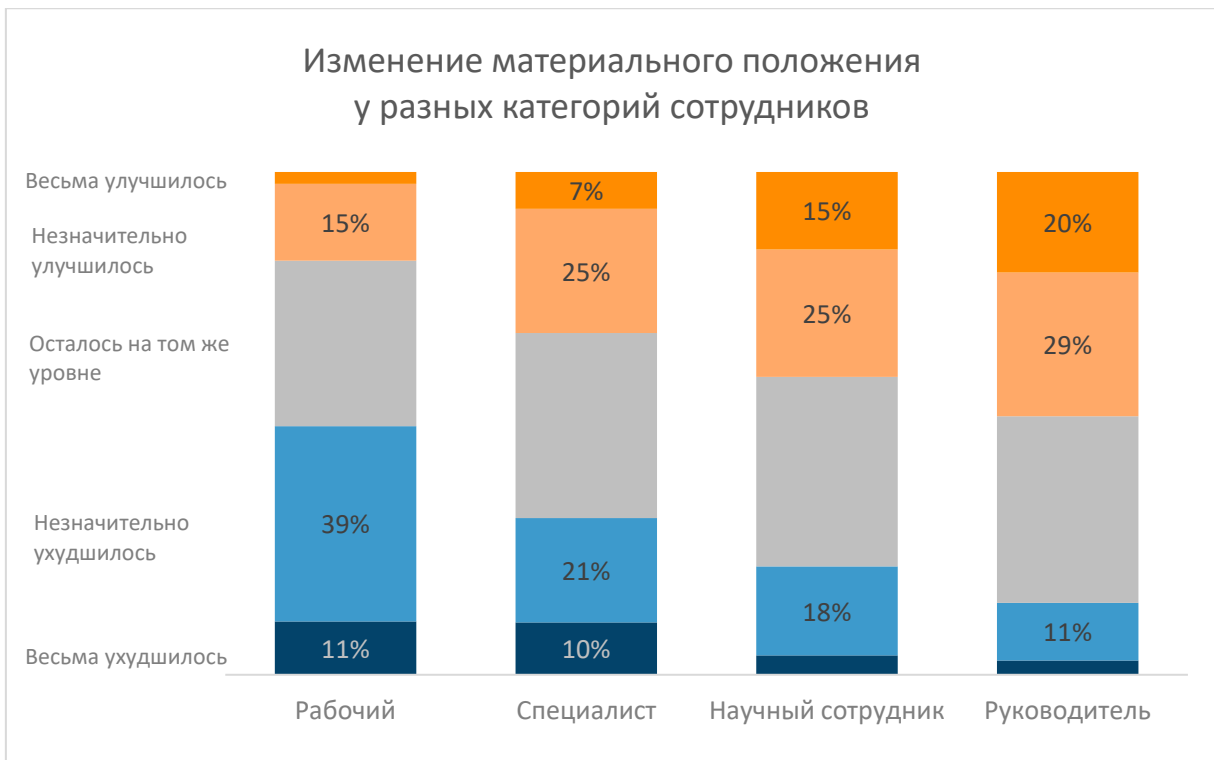




Как среднее и высокое оценивают свое материальное положение только сотрудники, занимающие руководящие должности. Среди других категорий доля сотрудников, оценивающих свое материальное положение как высокое, варьируется от 1% среди рабочих до 14% среди научных сотрудников. От 6% (научные сотрудники) до 23% (рабочие) сотрудников оценивают свое материальное положение как низкое.

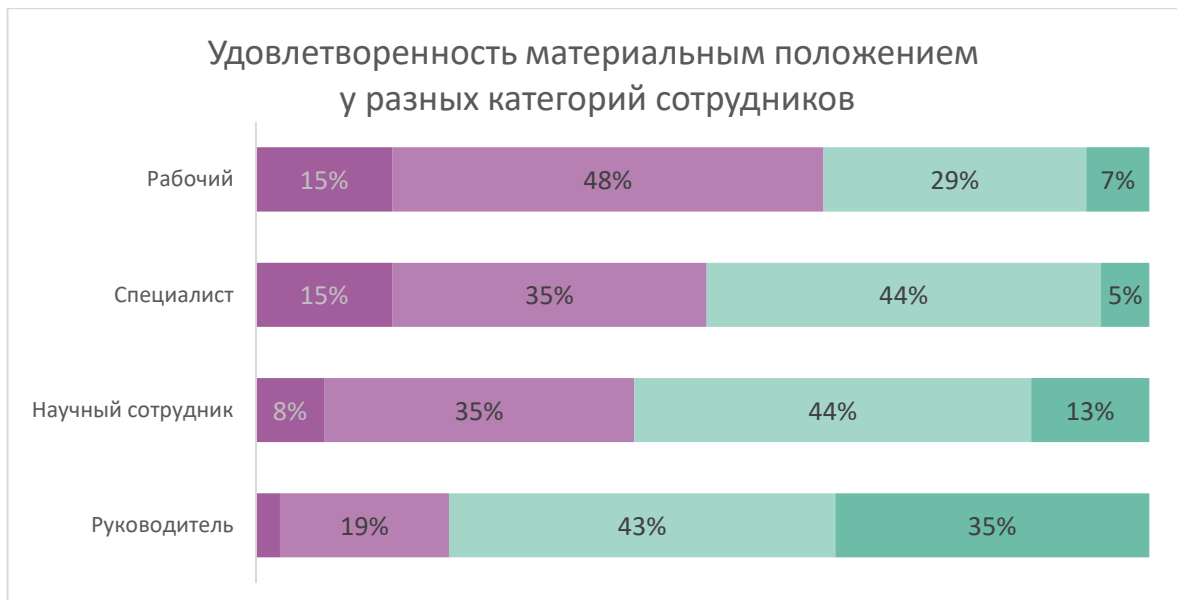


Значительное ухудшение материального положения отмечают в основном рабочие (почти 11%) и специалисты (10,4%); значительное улучшение – научные сотрудники (15%) и руководители (20%).

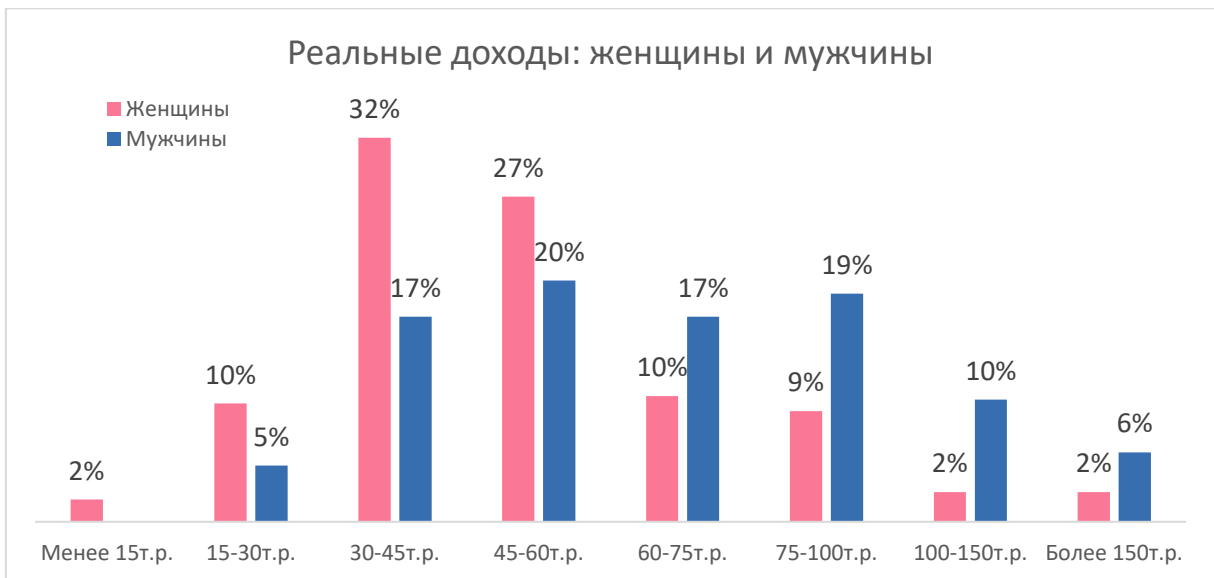


Наименьший уровень удовлетворенности демонстрируют рабочие – две трети из них в той или иной степени не удовлетворены своими доходами (15,3% совершенно не удовлетворены и 48,2% скорее не удовлетворены). Не удовлетворены материальным положением также 50,5% специалистов и 42% научных сотрудников.

Полностью удовлетворены материальным положением 35% руководителей и 13% научных сотрудников. Среди специалистов и рабочих доля полностью удовлетворенных варьируется от 5 до 7%.

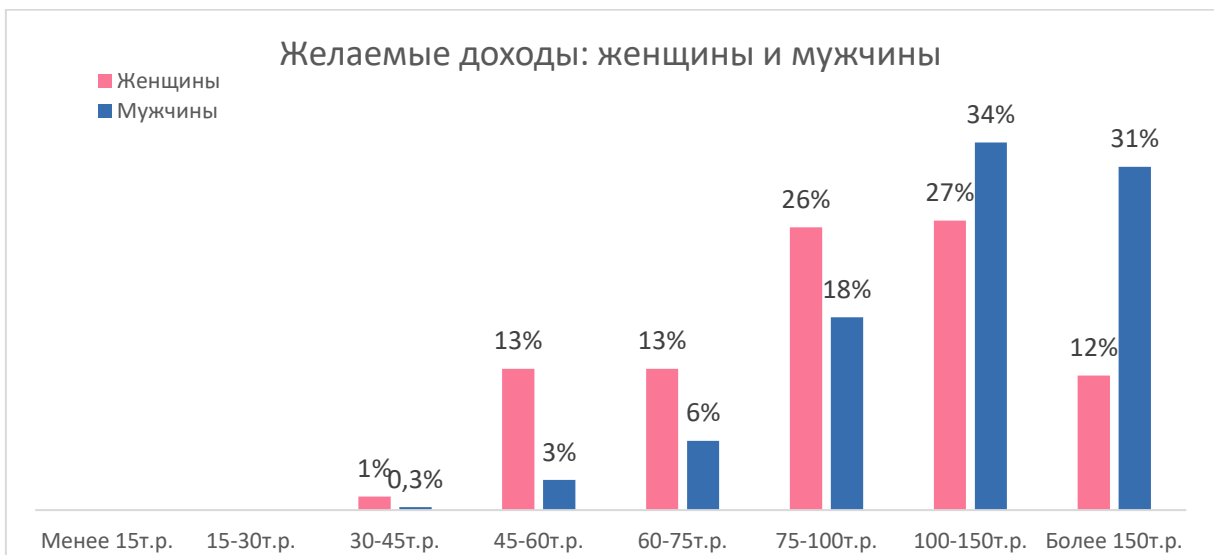


Наблюдается значительный разрыв доходов женщин и мужчин: как реальных, так и желаемых.

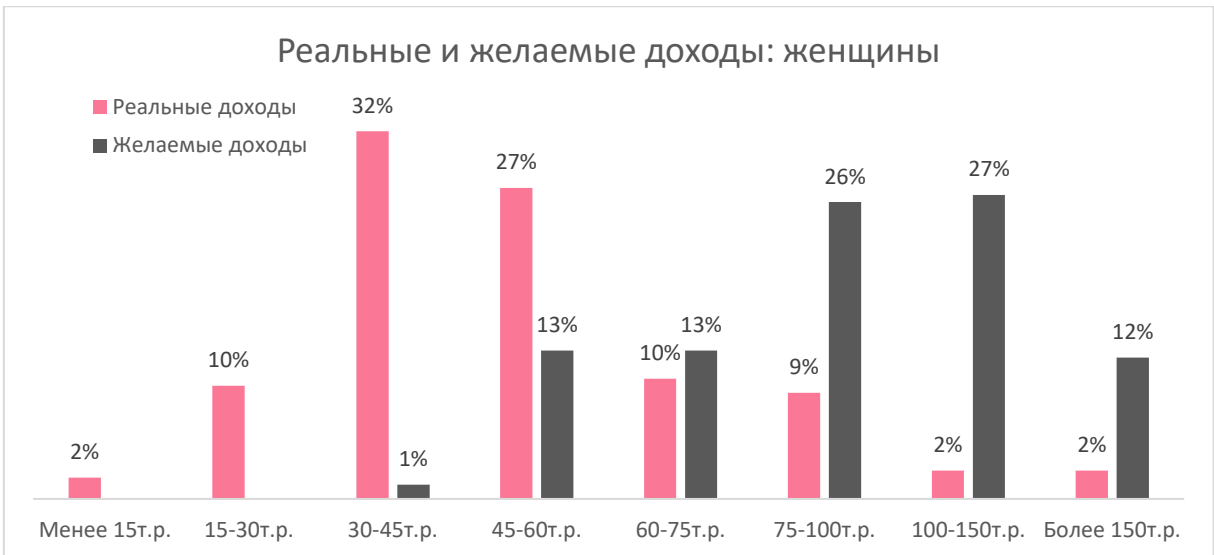


Доля женщин значительно выше среди получающих доход до 60 000 руб.; соотношение мужчин и женщин меняется в группах с доходом выше 60 тыс. руб.

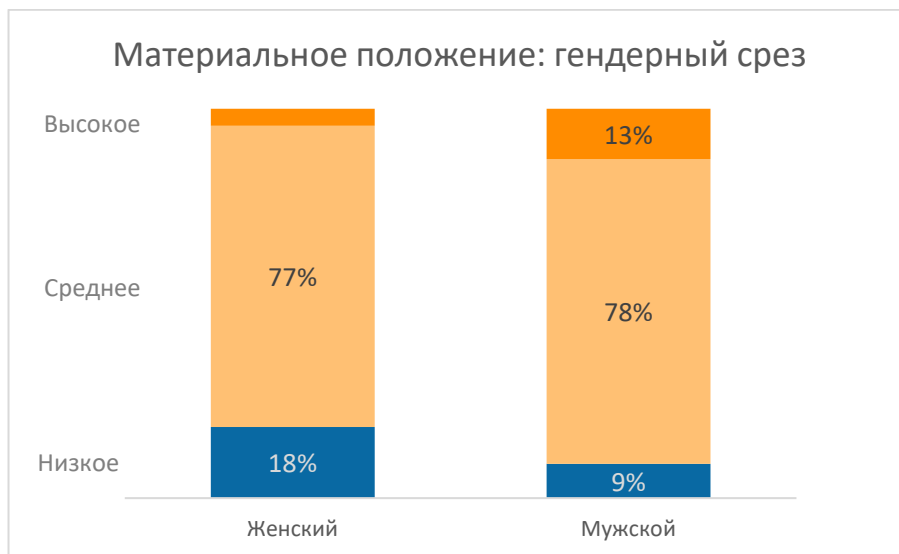
Низкие доходы провоцируют заниженные доходные ожидания – так, в группах желаемого дохода свыше 100 000 руб. женщин ощутимо меньше, чем мужчин.



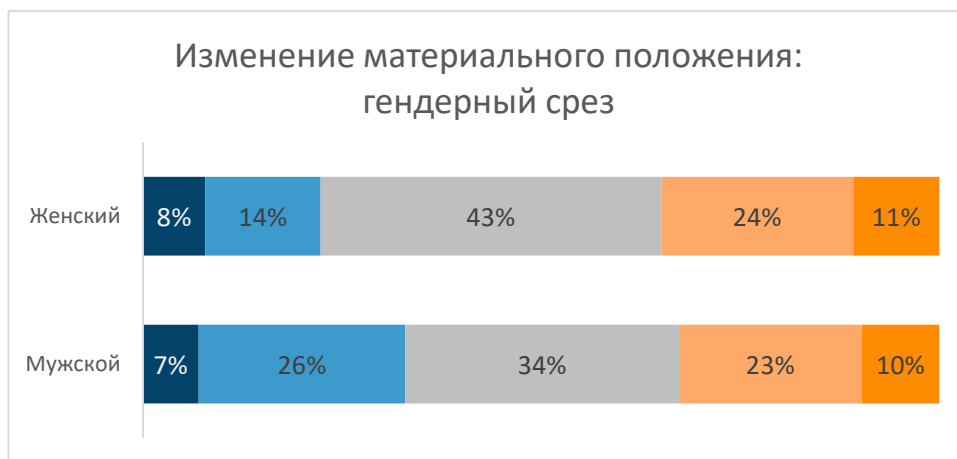
На следующих диаграммах отображено соотношение реальных и желаемых доходов у сотрудниц и сотрудников Института. Очевидно, разница между реальными и ожидаемыми доходами среди сотрудниц больше, чем у мужчин.



Лишь у 4% женщин материальное положение можно оценить как высокое (среди мужчин таковых 13%). Как низкое оценивают свое материальное положение 18% женщин и в два раза меньше мужчин.

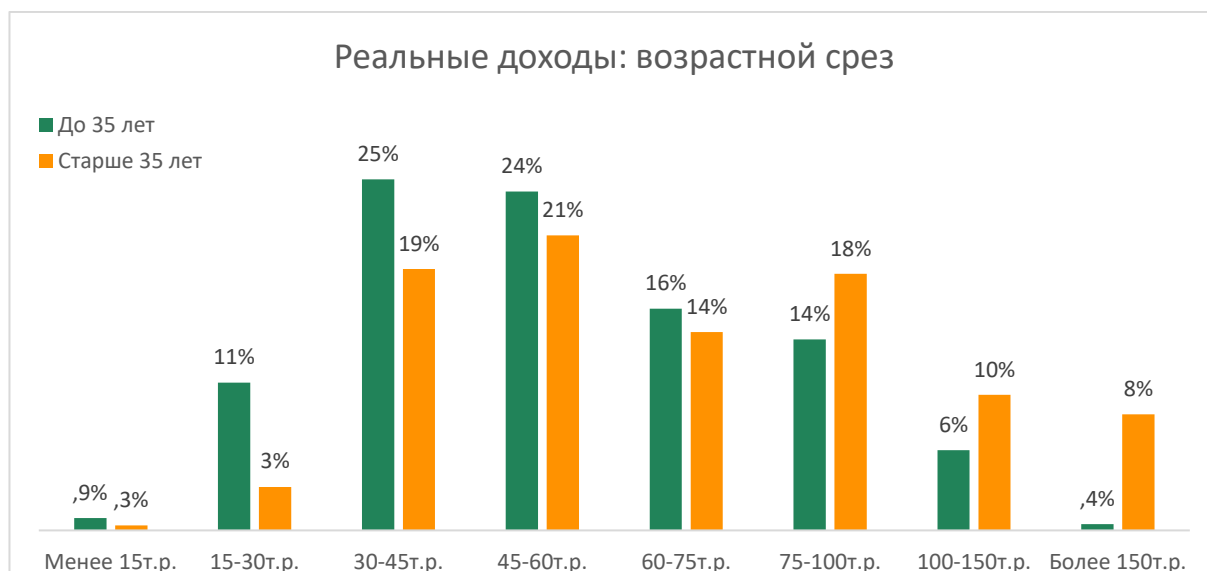


При этом по степени удовлетворенности мужчины и женщины статистически не отличаются. Возможно, из-за того, что среди женщин выше доля тех, чье материальное положение за последний год улучшилось или осталось на прежнем уровне; а среди респондентов мужского пола выше доля указывающих на ухудшение материального положения (в целом на ухудшение материального положения указали 33% мужчин и 22% женщин).

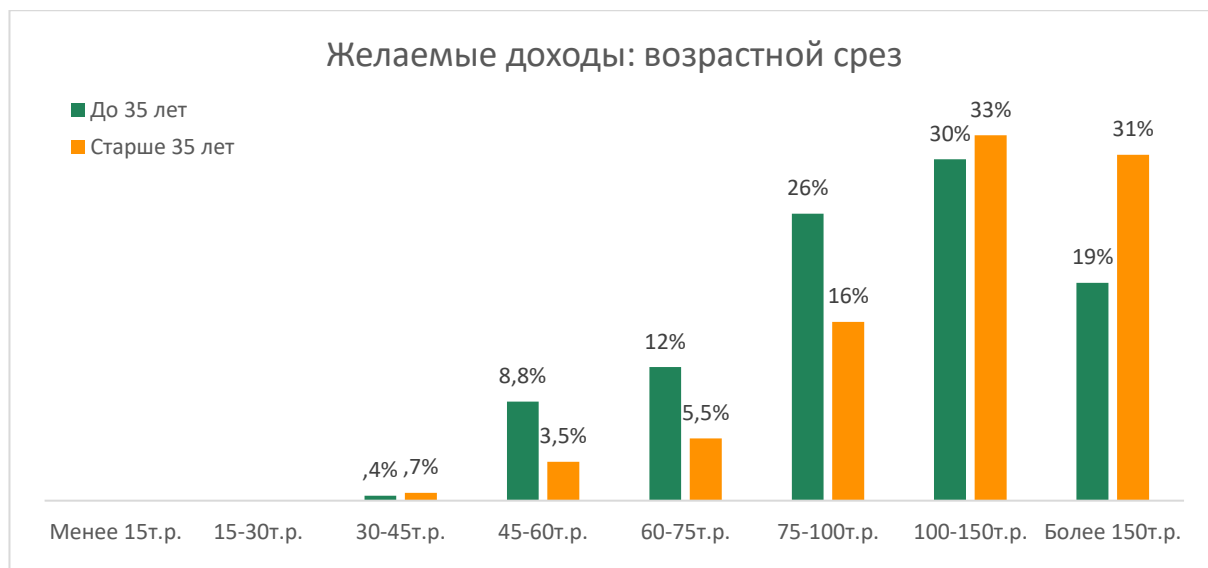


Значимо отличаются и доходы возрастных групп респондентов. В среднем, молодые сотрудники Института получают меньший доход по сравнению с сотрудниками в возрасте старше 35 лет. Доля сотрудников, указавших ежемесячный доход до 45 000 руб. среди молодежи составляет 37%; среди сотрудников старше 35 лет – 22%.

Доходы выше 75 тыс. руб. указали 20% сотрудников в возрасте до 35 лет и 36% сотрудников старше 35 лет.

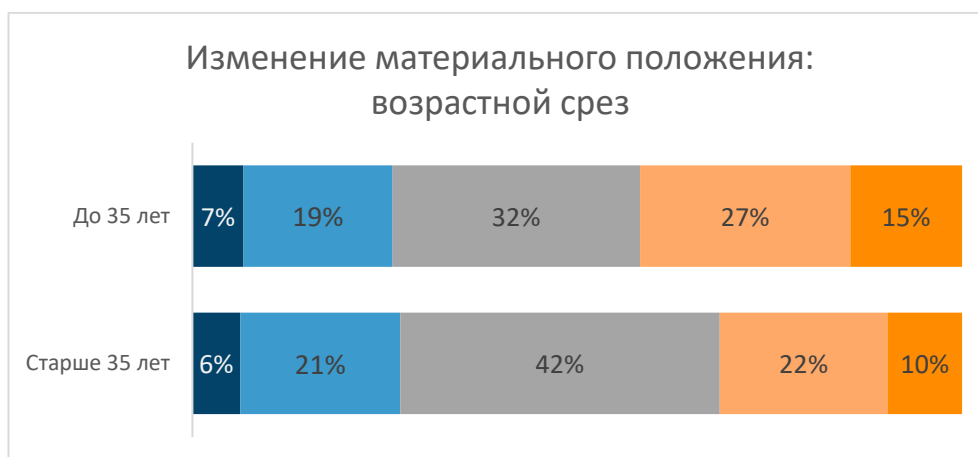


При этом структура желаемых доходов выглядит более однородной: хотели бы получать свыше 75 000 рублей 75% сотрудников до 35 лет и 79% сотрудников старше 35 лет.



Материальное положение сотрудников в возрасте до 35 лет оценивается как низкое у 14%, как высокое – у 7% опрошенных. Среди сотрудников в возрасте старше 35 лет доля оценивающих свое положение как низкое значительно ниже (9%); доля оценивающих свое материально положение как высокое – выше (13% опрошенных).

Ситуация с удовлетворенностью и изменением материального положения похожа на выявленную при анализе гендерных особенностей. Значимого различия в степени удовлетворенности материальным положением между сотрудниками разного возраста не выявлено – вероятно потому, что материальное положение молодых сотрудников за последний год скорее улучшилось.



Об улучшении материального положения заявляют 40% респондентов до 35 лет и лишь 29% старше 35 лет. Об ухудшении материального положения говорит примерно одинаковая доля респондентов – 28% сотрудников в возрасте до 35 и 30% в возрасте старше 35 лет. Среди сотрудников старше 35 лет выше и доля тех, чье материальное положение осталось на прежнем уровне.

5. ПРОГРАММЫ (НЕ)МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

*Таблицы 8.1-8.11 сводного отчета

В целом информированность респондентов о реализуемых в Институте способах нематериальной поддержки сотрудников можно назвать высокой – лишь 4% опрошенных не знают ни одной из перечисленных в вопросе мер поддержки.

Однако степень информированности о различных мерах значительно отличается. Самыми «популярными» являются такие меры, как предоставление льготных путевок сотрудникам и членам их семей (данную меру указали 80% опрошенных), возможность льготного посещения спортивных объектов ОИЯИ (76%) и дополнительная медицинская страховка (73%).

На втором месте по степени информированности расположился комплекс мер, связанных с жилищными условиями (предоставление и оплата содержания служебного жилья, частичная оплата арендуемого жилья, ссуды на приобретение).

Третья группа наименее «популярных» способов нематериальной поддержки с уровнем знания от 24 до 37% включает в себя льготное питание, повышение квалификации и меры, связанные с транспортом.



Помимо оценки собственно информированности, данный вопрос позволяет косвенно оценить и уровень использования тех или иных способов поддержки: обычно респонденты лучше всего знают о тех мерах поддержки, которыми пользовались непосредственно они либо их коллеги.

Информированность по ряду мер отличается у сотрудников, занимающих разные должности. Наиболее информированной категорией выступают сотрудники, занимающие руководящие должности: среди них самые высокие показатели знания по всем перечисленным в вопросе мерам поддержки.

Меры нематериальной поддержки	Рабочий	Специалист	Научный сотрудник	Руководитель
Предоставление служебного жилья и оплата его содержания	40%	71%	72%	79%

Частичная оплата арендуемого сотрудниками жилья	35%	64%	73%	81%
Беспроцентные ссуды на приобретение жилья	42%	64%	49%	76%
Предоставление льготных путевок для сотрудников и членов их семей	77%	85%	73%	89%
Дополнительная медицинская страховка	69%	76%	69%	85%
Оплата расходов на транспорт, предоставление служебного транспортного средства	14%	25%	27%	42%
Доставка сотрудников на работу и с работы	35%	24%	23%	34%
Организация льготного питания	40%	38%	30%	57%
Льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ	60%	81%	78%	79%
Повышение квалификации, социальные и личностные тренинги за счет работодателя	32%	28%	22%	45%
Не знаю никаких из перечисленных	6%	5%	2%	2%

Наименее информированной группой выступают рабочие: по большинству указанных мер поддержки (за исключением льготных путевок, о которых знаю практически все, организации льготного питания и доставки сотрудников на работу / с работы) среди рабочих самые низкие показатели знания. Кроме того, именно среди рабочих самая высокая респондентов, указавших, что они не знают ни одной из перечисленных мер (6,2% от общего числа опрошенных рабочих).

Не считая таких мер, как оплата расходов на транспорт, предоставление служебного транспортного средства и доставка сотрудников на работу и с работы, которые в принципе нужны не всем сотрудникам, наименее востребованной мерой среди всех категорий сотрудников является повышение квалификации и различные социальные и личностные тренинги, оплачиваемые работодателем.

Самые информированные сотрудники работают в Лаборатории радиационной биологии. Сотрудники ОИЯИ – граждане других государств в значительно меньшей степени информированы о таких мерах поддержки, как предоставление льготных путевок, дополнительная медицинская страховка, организация льготного питания, льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ.

Сотрудницы Института демонстрируют более высокую степень информированности по всем способам поддержки за исключением тех, которые популярны в большей мере среди рабочих (которые, в свою очередь, в основном мужского пола).

Небольшие различия наблюдаются и среди сотрудников разного возраста. Так, о льготном питании и путевках в большей степени информированы сотрудники в возрасте

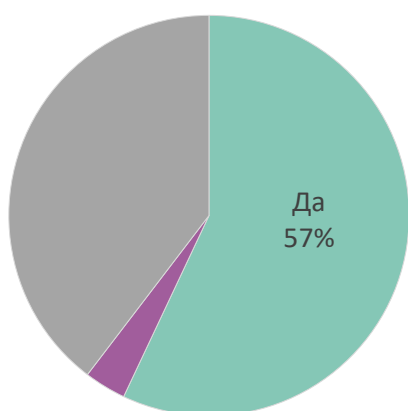
старше 35 лет, о возможности частичной оплаты арендуемого жилья – сотрудники в возрасте до 35 лет.

Программы поддержки различных категорий сотрудников

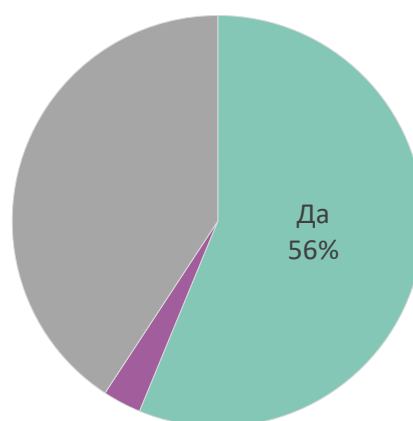
О реализации в Институте программ поддержки молодых специалистов знают 57% опрошенных (61% из них – сотрудники в возрасте до 35 лет); практически столько же считают их наличие нужным.

Около 40% респондентов затруднились ответить на вопрос о наличии подобных программ – в основном это сотрудники старше 35 лет.

Реализуются ли в Институте программы поддержки молодых специалистов?

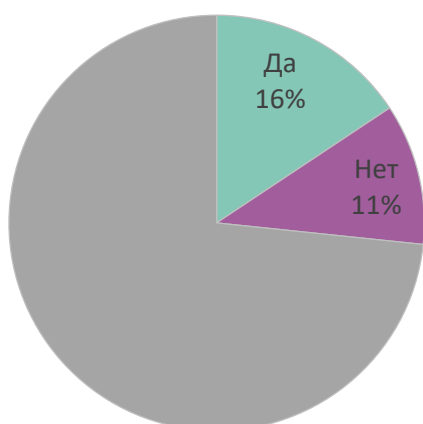


Есть ли необходимость в реализации программ поддержки молодых специалистов?

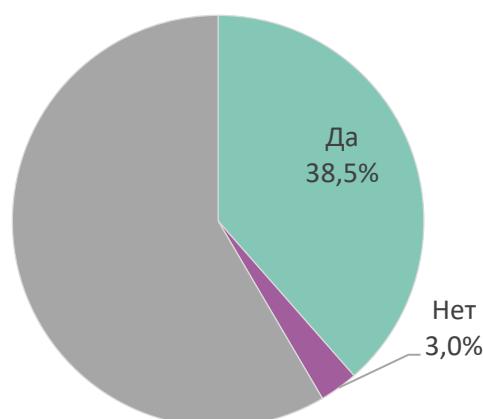


Значительно меньше респондентов – всего 16% – заявляют о реализации в Институте программ поддержки других категорий сотрудников; необходимость в реализации подобных программ видят 38,5% опрошенных. При этом две трети опрошенных затрудняются ответить на оба вопроса.

Реализуются ли в Институте программы поддержки других категорий сотрудников?



Есть ли необходимость в реализации программ поддержки других категорий сотрудников?



В целом, полученные ответы свидетельствуют о недостаточной степени информированности сотрудников в сфере реализуемых в Институте программ поддержки различных категорий сотрудников.

Об этом свидетельствуют и ответы респондентов на открытые вопросы. Во многих из них говорится о том, что информация о программах поддержки молодых специалистов, о мерах социальной поддержки других категорий сотрудников недоступна, закрыта. Респонденты указывают на то, что узнали о программах от коллег, методом *«сарафанного радио»*, *«через третьих лиц»* или из текущего опроса.

Возможно, стоит наладить организацию периодических рассылок, включающих подробную информацию о способах материальной и нематериальной поддержки различных категорий сотрудников, например, по электронной почте.

Кроме того, среди сотрудников распространено мнение о неравенстве в доступе к различным мерам поддержки, о том, что они доступны исключительно *«по благу»*, для *«избранных»*, для *«иностранцев»*, предоставляются *«в частном порядке»*.

Какие программы поддержки необходимы в Институте?

На вопрос о том, какие программы поддержки молодых специалистов необходимы в Институте, было получено 184 содержательных ответа; на вопрос о необходимых в Институте программах поддержки других категорий сотрудников получено 113 содержательных ответов.

Самая большая группа ответов на вопрос о необходимых мерах поддержки для всех категорий сотрудников, особенно молодых, заключается в предложении повысить уровень доходов:

1) через повышение базового оклада,

2) через систему дополнительного материального стимулирования (надбавок, финансового поощрения, премий, стипендий, грантов) – например, за *«выполнение дополнительного объема работ»*, *«участие в решении перспективных и сложных научных задач»*, *«высокие достижения в трудовой деятельности»*, *«повышение квалификации»*, *«сдачу экзамена по английскому языку»*.

Многие респонденты отмечают, что невысокий уровень начальных зарплат молодых ученых и специалистов, а также неясные карьерные перспективы вынуждают их искать работу в других организациях (*«специалисту по ИТ будет выгоднее пойти работать в ИТ-компанию или стартап, чем заниматься наукой – платят больше, бюрократии меньше»*).

В отношении системы грантов и стипендий (65 упоминаний) респонденты говорят о необходимости:

- расширения грантовой системы и/или системы стипендий: выделения грантов в том числе на проведение научной работы (*«на приборы и материалы»*), выделения грантов для сотрудников старше 35 лет; выделения грантов для сотрудников ОИЯИ – граждан других государств;
- обеспечения прозрачности и честности грантовой системы, ее доступности для всех молодых ученых (имеется в виду распространенное мнение о *«грантах для избранных»*);

Вторая по популярности мера поддержки связана с вопросом жилищного обеспечения. Половина ответов (95 суждений) на вопрос о необходимых мерах поддержки молодых сотрудников и треть ответов (38 суждений) на вопрос о мерах поддержки для других категорий сотрудников касается мер, направленных на решение проблем с жильем – его приобретение, улучшение жилищных условий. Более подробный анализ необходимых сотрудникам мер по улучшению жилищных условий представлен в соответствующем разделе отчета.

В целом, по мнению респондентов, необходим *«полный цикл»* поддержки молодых перспективных сотрудников, начиная со стипендиального обеспечения студентов и заканчивая внятыми карьерными и жилищными перспективами.

В отдельную группу выделяются меры поддержки молодых ученых, направленные на увеличение их включенности в научную деятельность:

- организация участия в международных и внутриорганизационных конференциях, семинарах;
- организация научных конкурсов – институтских и лабораторных – на актуальные для Института темы, в том числе, отдельных конкурсов для молодежи ОИЯИ;
- организация мероприятий, направленных на «обмен опытом» между старшими и младшими сотрудниками, между сотрудниками Института и ведущих вузов, профильных организаций, включая зарубежные;
- расширение возможности участия молодых сотрудников в интересных, актуальных текущих проектах и экспериментах, в том числе, в сотрудничестве с зарубежными центрами;
- организация работы по защите кандидатских диссертаций, включая помощь в поиске научных руководителей, тем для научных работ, возможно – создание специального ресурса, единого цифрового пространства для решения подобного рода задач;
- программа поощрения научных руководителей молодых ученых и специалистов;
- организация более полного и удобного доступа к научным публикациям, справочникам, сборникам и трудам, в том числе на иностранных языках;
- организация курсов, направленных на развитие навыков написания научных работ, помощь в их публикации.

Очень высока потребность всех сотрудников Института в повышении уровня своего образования. Среди предложений респондентов мер можно выделить следующие:

- организация стажировок, в том числе за рубежом;
- организация программ по получению дополнительного и/или совершенствованию имеющегося образования, курсов повышения квалификации, переобучению (особенно для сотрудников старшего возраста);
- организация курсов по изучению иностранных языков (английского, других языков);
- организация курсов / тренингов с целью развития общекультурных компетенций, soft skills (коммуникация, самоорганизация и самопрезентация, планирование, развитие лидерских качеств и т. п.);
- помощь в получении другого дополнительного образования, в том числе, в непрофильных видах деятельности (например, программировании);
- проведение научное-популярных лекций, не связанных с научной тематикой.

Среди других необходимых программ поддержки респонденты называют следующие.

1. Поддержка семей с детьми и многодетных семей – помимо обеспечения жильем / улучшения жилищных условий включает следующие предложения:

- открытие корпоративного детского сада для детей сотрудников ОИЯИ, в том числе для сотрудников, которые приезжают в Дубну на короткий срок (несколько недель или месяцев);
- скидки для детей сотрудников на посещение объектов спортивной и культурно-досуговой инфраструктуры Института;

- гибкий график для сотрудников с детьми (например, чтобы обеспечить возможность забирать детей из школы);
 - полная или частичная компенсация затрат на содержание детей в детских садах, на питание детей в школах, на дополнительное обучение детей.
2. Поддержка других категорий семей – неполных; воспитывающих детей-инвалидов или детей с ОВЗ.

3. Для сотрудников Института (особенно, старшего возраста) актуальны программы, направленные на поддержание высокого уровня здоровья, здорового долголетия и вовлечения в спорт:

- программы по дополнительному медицинскому обследованию;
- расширение дополнительной медицинской страховки для сотрудников Института и членов их семей;
- беспроцентные субсидии для оплаты операций, не покрываемых ОМС и ДМС;
- скидки на посещение объектов спортивной инфраструктуры Института;
- частичная оплата посещения / льготные абонементы в другие спортивные учреждения города.

В качестве отдельных востребованных мер мотивации сотрудников выделим также:

- скидки на посещение объектов культурно-досуговой инфраструктуры Института;
- оплата авиа и железнодорожных билетов для поездки в отпуск с определенной периодичностью (например, раз в 2-3 года);
- компенсация (полная или частичная) проезда для иногородних сотрудников;
- расширение числа льготных объектов для отдыха и туризма, а также санаторно-курортной направленности (пансионаты, санатории, базы отдыха, гостиницы и т.п.);
- программы консультаций и юридической помощи по различным вопросам, в том числе, связанным с получением визы.

6. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИЕЙ С ЖИЛЬЕМ

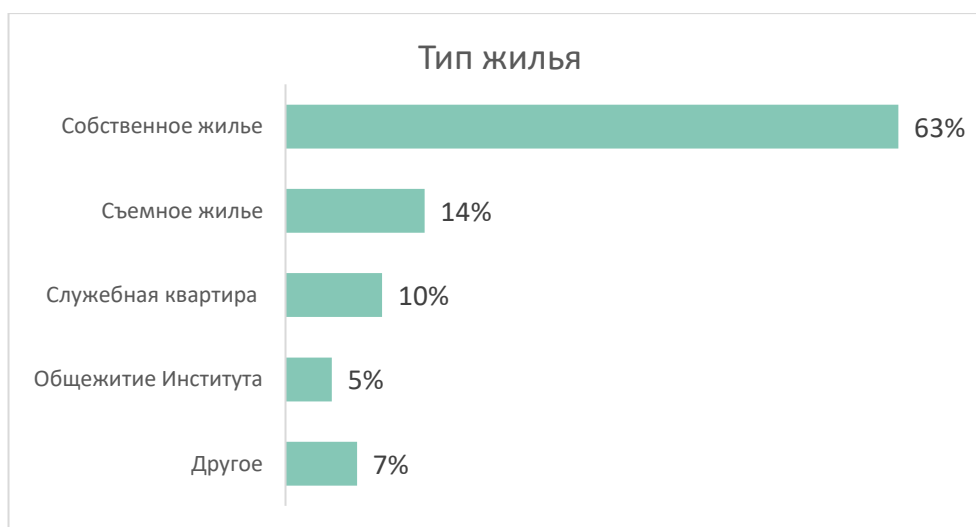
Для анализа удовлетворенности жилищными условиями использовались следующие индикаторы:

- собственно уровень удовлетворенности текущей ситуацией с жильем;
- оценка основных параметров жилья;
- оценка потребности в улучшении жилищных условий.

*Таблицы 9.1-9.22 сводного отчета

При анализе удовлетворенности жилищной ситуацией учитывались условия проживания, возраст и семейное положение респондентов.

Согласно полученным данным, две трети опрошенных (63,4%) проживают в собственном жилье; 14% – в съемном (с или без частичной компенсации за счет Института).



Среди тех, кто имеет собственное жилье, подавляющее большинство (98,5%) – граждане РФ. Возрастной срез показывает, что собственное жилье имеют лишь 30% сотрудников в возрасте до 35 лет (при этом – 44% сотрудников в возрасте до 40 лет).

В съемном жилье проживают в основном сотрудники в возрасте до 35 лет, во многом это холостые либо состоящие в незарегистрированных отношениях респонденты. Наблюдается определенная тенденция в отношении типа проживания – респонденты, у которых есть постоянный партнер, а также планирующие завести детей, в большей степени склонны снимать подходящее жилье самостоятельно.

Кроме того, в съемном жилье с компенсацией за счет Института проживает относительно большее число сотрудников – граждан других стран; сотрудники – граждане РФ в основном оплачивают съемное жилье самостоятельно.

В общежитиях Института проживают почти 5% опрошенных; две трети (68%) из них – граждане РФ, 85% проживающих в общежитиях – в возрасте до 35 лет. Две трети сотрудников, проживающих в общежитиях – холостые или незамужние. При этом среди респондентов, живущих в общежитиях, 8% имеют или планируют завести детей.

В служебных квартирах, предоставляемых Институтом, проживают 10% респондентов; более половины из них (56%) – сотрудники ОИЯИ – граждане других государств; 60% – руководители и научные сотрудники; 80% – женатые и замужние.

Что касается удовлетворенности текущей ситуацией с жильем, 71% опрошенных скорее или вполне ею удовлетворены.



В той или иной мере не удовлетворены жилищной ситуацией четверть сотрудников Института.

Более половины (56%) опрошенных заявили о потребности в улучшении жилищных условий. Причем желание улучшить жилищные условия высказывают и те респонденты, которые вполне удовлетворены текущей жилищной ситуацией.



Несмотря на относительно высокую долю респондентов, удовлетворенных ситуацией с жильем (вполне удовлетворены почти 37% опрошенных), лишь 26% заявили, что в текущей ситуации их всё устраивает, остальные респонденты указали на те или иные проблемные моменты.

Так, 34% опрошенных недовольны стоимостью платы за жилье, во многом это респонденты, проживающие в общежитиях ОИЯИ или снимающих жилье (самостоятельно или с частичной компенсацией за счет Института).

Второе и третье место занимают площадь жилья и качество ремонта – их указали 29% и 26% соответственно. Качество ремонта во многом не устраивает респондентов, проживающих в служебных квартирах и снимающих жилье.



На степень удовлетворенности жилищной ситуацией значимое влияние оказывают условия проживания, возраст и семейное положение респондентов.

В большей степени удовлетворенность условиями проживания демонстрируют сотрудники в возрасте старше 35 лет: вполне удовлетворены 42% из них и лишь 28% респондентов в возрасте до 35 лет. 71% сотрудников в возрасте до 35 лет нуждаются в улучшении жилищных условий.

Низкую степень удовлетворенности текущей ситуацией с жильем, как и высокую потребность в ее улучшении демонстрируют респонденты, состоящие в незарегистрированных отношениях, а также ожидающие появления детей.

В большей степени не удовлетворены ситуацией с жильем респонденты, самостоятельно снимающие жилье, проживающие в общежитиях Института или в жилье родственников. Острую потребность в улучшении жилищных условий испытывают от 40 до 65% проживающих в съемном жилье, в общежитиях или в жилье родственников.

По сравнению с результатами исследования 2018 года, доля скорее и полностью удовлетворенных текущей ситуацией с жильем респондентов в возрасте до 35 лет выросла с 58 до 65,5%; доля абсолютно неудовлетворенных снизилась с 16,5 до 6,5%. Доля респондентов, заявляющих о высокой степени необходимости в улучшении жилищных условий, снизилась на 3%.

Тем не менее, имеющиеся данные показывают, что сотрудники Института испытывают острую потребность иметь собственное жилье. Об этом свидетельствуют и наиболее популярные среди сотрудников формы поддержки в улучшении жилищных условий: большинство выбранных респондентами мер направлены именно на приобретение / строительство нового жилья:

- 35% опрошенных сказали о необходимости получения беспроцентной ссуды,
- 28% – о частичной оплате ипотеки,
- получить ссуду или кредит на покупку жилья хотели бы 20% респондентов.



На все предлагаемые Институтом формы поддержки в улучшении жилищных условий в большей мере рассчитывают молодые ученые и специалисты – респонденты в возрасте до 35 лет.

На то, что проблема жилья – одна из наиболее остро стоящих перед сотрудниками ОИЯИ, свидетельствуют и ответы респондентов на открытые вопросы, в которых предлагалось назвать необходимые меры поддержки различных категорий сотрудников.

Половина ответов (95 суждений) на вопрос о необходимых мерах поддержки молодых специалистов и треть ответов (38 суждений) на вопрос о мерах поддержки для других категорий сотрудников касается мер, направленных на решение проблемы с жильем – его приобретению, улучшению жилищных условий.

Анализ ответов позволяет в той или иной мере очертить круг потребностей и проблемных вопросов, связанных с жилищными условиями.

Основная высказанная респондентами потребность – обеспечить сотрудников Института (в первую очередь, молодых) доступным и качественным жильем.

Предлагается разработать более развернутую программу по поддержке сотрудников ОИЯИ в области улучшения жилищных условий, включающую такие меры, как:

- предоставление / помощь в получении жилищных субсидий, ссуд, – их размер необходимо увеличить, поскольку размеры предоставляемых сейчас ссуд, по мнению респондентов, недостаточны для приобретения качественного жилья;
- предоставление / помощь в получении кредитов под низкие проценты;
- помощь в получении ипотеки под более низкие проценты, получении льготной ипотеки, включение в программу социальной ипотеки;
- расширение имеющегося жилищного фонда, строительство нового жилья для сотрудников, долевое строительство новых домов с резервированием квартир для сотрудников Института, организация жилищных кооперативов;
- помощь с арендой жилья – увеличение суммы доплат за арендуемое жилье.

Что касается обеспечения служебным жильем, респонденты говорят о необходимости данной меры не только для молодых семейных пар, но и для одиноких молодых сотрудников (например, выделение для них однокомнатных квартир).

Респонденты говорят о необходимости перечисленных мер не только для иногородних сотрудников Института и сотрудников – граждан других государств, но в том числе для жителей Дубны и близлежащих населенных пунктов.

7. АНАЛИЗ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ ГРАЖДАН ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ

Всего в текущем исследовании приняли участие 69 человек – граждан других государств. Две трети из них работают в Институте по направлению Полномочного представителя.

*Таблицы 10.1-10.6 сводного отчета

География стран, из которых прибыли респонденты, довольно широка. Наибольшее число опрошенных приехали из Казахстана, следующая по распространенности группа стран включает Белоруссию, Украину, Румынию, Болгарию, Индию и Польшу.



Чаще всего респонденты (почти половина опрошенных) узнают об ОИЯИ в университете – от своих научных руководителей, преподавателей, сокурсников; во время прохождения практики.



Другие каналы получения информации об Институте – от коллег на работе (обычно в научной или образовательной организации); от друзей и знакомых; участие в мероприятиях с участием ОИЯИ – летняя школа, конференции, летняя студенческая программа. Часть респондентов получили рекламные рассылки по электронной почте или узнали об ОИЯИ из книг.

Основная цель приезда в Дубну – работа в Институте (в принципе или в конкретной лаборатории), научно-исследовательская работа, написание кандидатской диссертации. Респонденты приезжают в Дубну ради возможности получения исследовательских навыков. Немаловажной целью выступает и развитие научного сотрудничества между ОИЯИ и конкретной страной. Часть респондентов приехали в Дубну, поскольку их супруг(а) является сотрудником Института.

В целом, можно отметить положительный контекст ответов. Работа/учеба в ОИЯИ оценивается на высоком уровне и рассматривается респондентами как возможность для научной самореализации.

Адаптация новых сотрудников, их приспособление к правилам организации, внутренней экосистеме, взаимодействию с другими участниками – процесс довольно сложный, не всегда протекающий легко. Вопрос адаптации особенно актуален для людей, которые приезжают в ОИЯИ из другой страны, поскольку зачастую он осложняется необходимостью включения в совершенно новый социально-культурный контекст жизни.

В процессе адаптации респондентов активно участвуют как друзья и члены землячества, так и – даже в несколько большей мере – коллеги.



За помощью в решении социально-бытовых проблем респонденты также обращаются в основном к друзьям и коллегам, за помощью в решении проблем рабочего характера, прежде всего, к коллегам и руководству.

Среди наиболее серьезных проблем, которые затрудняют процесс адаптации сотрудников, приехавших в Дубну из других стран, респонденты называют языковой барьер – фактически, на нее указывают все опрошенные, в недостаточной степени владеющие русским языком. Причем данный барьер возникает как в трудовой деятельности (респонденты указывают, что административный персонал Института в очень низкой степени владеет английским языком и «*is not ready to be international*»), так и во вне рабочее время. Отсутствие англоговорящего персонала в значительной степени затрудняет посещение поликлиник и других объектов социальной инфраструктуры, решение бытовых проблем.

Респонденты констатируют острую потребность в наличии в Институте сотрудника(ов), которые помогали бы сотрудникам ОИЯИ – гражданам других государств в таких ситуациях: «*One staff with some English proficiency (and instructions to foreigners to contact that person first) in such a department can be a big help*». В настоящее время обычной практикой является, например, посещение поликлиники с коллегами, которые буквально занимаются переводом с русского на английский и обратно.

Кроме того, опрошенные отмечают низкую степень информированности об объектах социальной инфраструктуры, о мероприятиях, проводимых Институтом. Во многом это также связано с отсутствием нужной информации на английском языке.



Что касается планов по завершении работы или учебы в ОИЯИ, из 69 опрошенных 26 человек хотели бы остаться в Дубне; 17 планируют вернуться домой, 14 – уехать в другую страну. Несколько человек еще не определились с планами.

8. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ГОРОДСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ

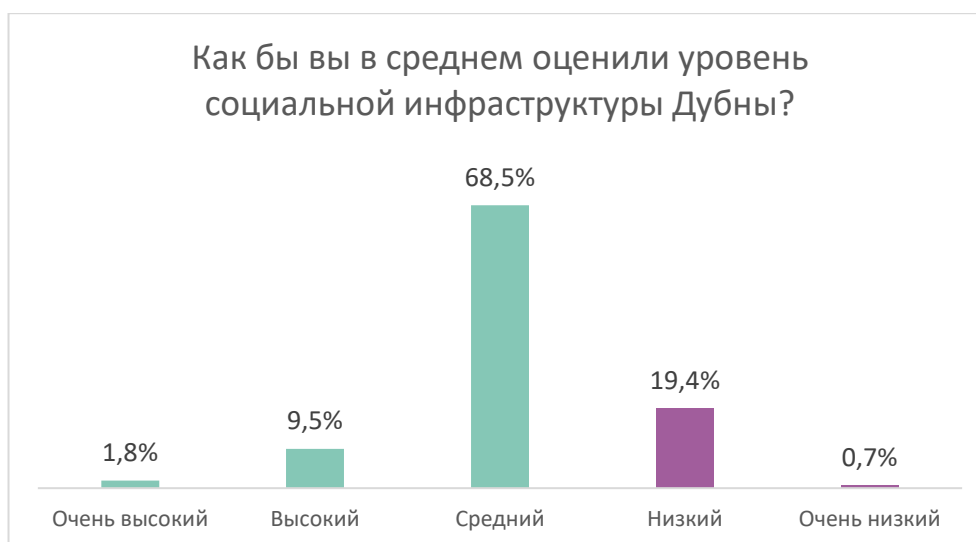
Социальная инфраструктура города представляет собой совокупность отраслей и предприятий, функционально обеспечивающих нормальную жизнедеятельность населения. Часть из этих отраслей в городе Дубна так или иначе находятся «под шефством» ОИЯИ. В связи с этим удовлетворенность сотрудников Института социальной инфраструктурой города важна для оценки их общей социальной удовлетворенности.

Для оценки удовлетворенности персонала ОИЯИ социальной инфраструктурой Дубны использовались следующие индикаторы.

1. Оценка уровня городской социальной инфраструктуры в целом.
2. Оценка степени удовлетворенности по отраслям социальной инфраструктуры:
 - Здравоохранение,
 - Дошкольное воспитание,
 - Школьное образование (основное и дополнительное),
 - Среднее и высшее образование,
 - Розничная торговля,
 - Сфера услуг,
 - Общественный транспорт,
 - Объекты и учреждения социально-культурного назначения (*музеи, библиотеки, театры, клубы и т.п.*),
 - Спортивно-оздоровительные объекты и учреждения (*стадионы, спортивные площадки и т.п.*),
 - Организация досуга и отдыха (*включая детские площадки, обустройство парковых зон*).

*Таблицы 11.1-11.2 сводного отчета

Две трети опрошенных (68,5%) оценивают уровень социальной инфраструктуры Дубны как средний; 20% – как низкий.



Только 11% респондентов отмечают, что уровень развития городской инфраструктуры достаточно высок.

С полученными данными согласуются и оценки удовлетворенности по отдельным отраслям городской социальной инфраструктуры: доля полностью удовлетворенных

варьируется от 8% (здравоохранение) до 28% (спортивно-оздоровительные объекты и учреждения) и в среднем составляет 18%.

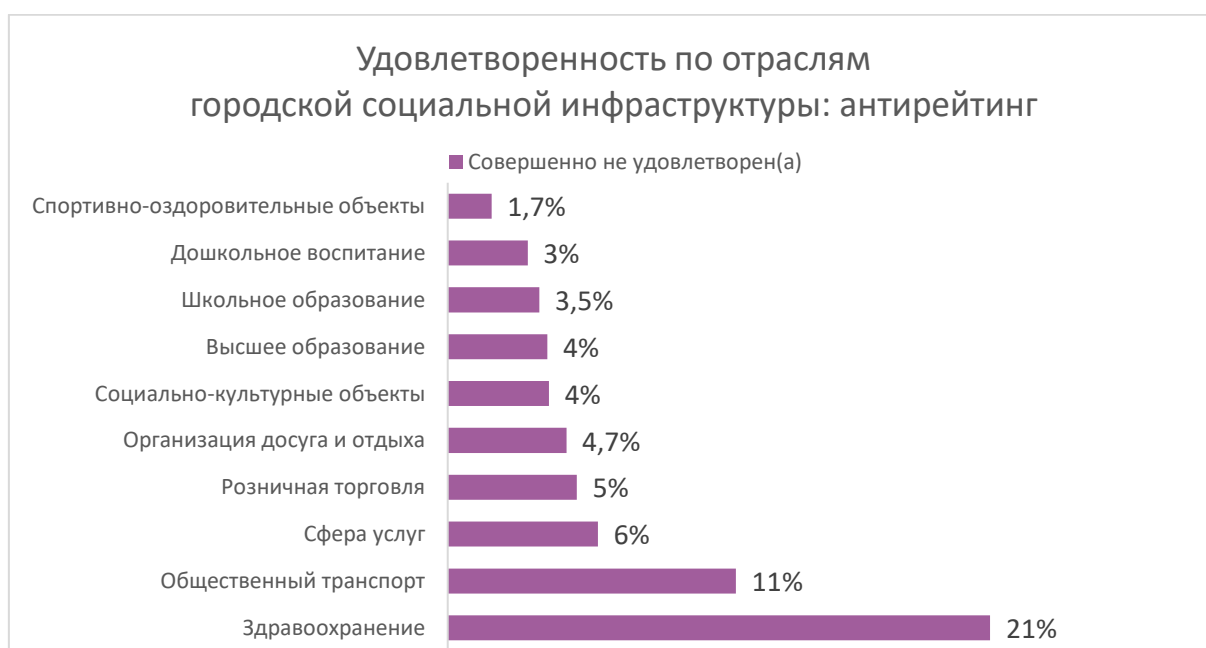


На следующих диаграммах представлена удовлетворенность по отраслям городской социальной инфраструктуры, отдельно для доли полностью удовлетворенных респондентов и отдельно для доли вполне/скорее удовлетворенных.





Доля в той или иной степени неудовлетворенных ситуацией в различных отраслях городской инфраструктуры составляет 26%, средняя доля совершенно не удовлетворенных респондентов составляет 6,4% и достигает максимального значения в сфере здравоохранения (21%).



Для получения более конкретной информации о ситуации в сфере социальной инфраструктуры респондентам были заданы два открытых вопроса: «Какие наиболее существенные проблемы наблюдаются в социальной инфраструктуре Дубны?» (234 содержательных ответа) и «Каких объектов, учреждений или организаций не хватает в Дубне?» (177 содержательных ответов).

Здравоохранение. Отрасль социальной инфраструктуры Дубны, по которой респонденты демонстрируют самый низкий уровень удовлетворенности и констатируют наибольшее количество проблем – это здравоохранение. Из полученных 234 ответов более трети (82) касаются медицины.

Респонденты говорят как о низком качестве медицинских услуг в целом, так и о конкретных проблемах в поликлинике МСЧ №9. Какие именно проблемы называют опрошенные?

- Низкий уровень качества оказания медицинских услуг – в целом в учреждениях здравоохранения в Дубне, а также в МСЧ-9 по сравнению с поликлиникой на ЛБ;
- Низкий уровень сервиса в сфере здравоохранения (запись на прием, длительность ожидания в очереди, отсутствие англоговорящего персонала и специалистов);
- Нехватка врачей в целом, что приводит к трудностям с записью к врачам, длительному ожиданию возможности приема у конкретных специалистов;
- Отсутствие узких специалистов – в целом в Дубне и конкретно в МСЧ №9. Особенно остро стоит проблема нехватки высококвалифицированных узких специалистов в областях кардиологии, онкологии, радиологии, хирургии, гинекологии, офтальмологии, гастроэнтерологии, эндокринологии, дерматологии, диетологии и других;
- В области детской медицины – нехватка педиатров, узких детских специалистов.

Отдельно хотелось бы отметить сложности, возникающие у сотрудников ОИЯИ – граждан других государств. Трудности возникают уже на этапе записи, особенно в детские поликлиники, и продолжаются на приеме у врача. Респонденты отмечают, что медицинские учреждения в Дубне *«do not have any facility for non-English speaking employees of the Institute»*.

В итоге: при наличии МСЧ №9 сотрудники Института вынуждены прибегать к услугам платных специалистов – в Дубне или других городах.

Транспорт. Респонденты отмечают и серьезные проблемы в сфере общественного транспорта. Более трети (36%) опрошенных в той или иной мере не удовлетворены ситуацией в данной отрасли. О проблемах с общественным транспортом в открытом вопросе высказались 57 человек.

В целом, проблемы в сфере общественного транспорта можно разделить на две группы.

1) Внутригородской транспорт

- Нерациональная организация маршрутов городского общественного транспорта.
- Высокая стоимость проезда.
- Перебои в работе общественного транспорта.
- Неудобное расписание, особенно в вечерние часы. Очень остро стоит данная проблема для сотрудников, работающих в ночные смены или поздно заканчивающих работу.
- Переполненность общественного транспорта в часы пик.
- Низкое качество транспортных средств (маленькие маршрутки и автобусы, недостаточное количество низкопольных автобусов).

2) Пригородное сообщение

- Респонденты отмечают наличие серьезных проблем в организации железнодорожного и автобусного сообщения с Москвой и Тверью.

Ряд опрошенных указывают и на существующие проблемы с такси.

Розничная торговля и сфера услуг занимают третье место в «антирейтинге» по степени удовлетворенности. Основные отмечаемые респондентами проблемы:

- неравномерное распределение предприятий розничной торговли (особенно непродовольственных категорий товаров) и сферы услуг между городскими

районами – высокая концентрация таких предприятий на Большой Волге и практически полное отсутствие в Институтской части и на Левом берегу;

- недостаточное количество крупных торговых центров с разнообразным ассортиментом непродовольственных товаров. В сложившейся ситуации респонденты вынуждены ездить за необходимыми покупками в другие города.

Кроме того, респонденты отмечают низкое качество обслуживания в сфере услуг, отсутствие клиентоориентированности персонала.

Для сотрудников, приезжающих на короткий срок, серьезной проблемой становится отсутствие пунктов проката бытовой техники.

Досуговые, спортивно-оздоровительные, культурные объекты. С одной стороны, по данным отраслям социальной инфраструктуры наблюдается относительно высокая степень удовлетворенности. С другой, в открытых вопросах респонденты отмечают, что в городе наблюдается нехватка многих объектов, связанных с досугом детей, молодежи и взрослых. В целом, ситуация с досугом и культурной сферой в Дубне характеризуется определениями «скучно» и «некуда сходить».

Основные проблемы, которые выделяют респонденты:

- Низкое количество хорошо благоустроенных рекреационных зон (парков, скверов), недостаточное благоустройство лесопарковой зоны;
- Недостаточное количество культурных и досуговых объектов и учреждений, развлекательных объектов, особенно для молодежи, семей с детьми, людей старшего возраста;
- Скучный выбор мест проведения досуга «средней активности» (бильярд, караоке, боулинг, тир...);
- Недостаточное количество бесплатных качественных спортивных объектов;
- Низкое разнообразие объектов и организаций общественного питания;
- Отсутствие дворовых спортивных площадок для занятия различными видами спорта;
- Низкая степень развития инклюзивной среды в существующих объектах и организациях;
- Низкое качество обслуживания в существующих заведениях и организациях;
- Недостаточная степень информирования горожан о существующих объектах и проводимых ими мероприятиях.

Что респондентам хотелось бы увидеть в городе?

- Благоустроенные парковые и лесопарковые зоны, прогулочные зоны, «тропу здоровья».
- Скейт-парт, лыже-роллерную трассу, веревочный парк, скалодром.
- Круглогодичный крытый каток, ледовый дворец.
- Спортивные площадки, дворовые спортивные «коробки» и другие места для спортивной деятельности детей, подростков, взрослых.
- Репертуарный театр, как минимум еще один кинотеатр.
- Новые музеи – например, музей «природы и животного мира Дубны», или музей науки, «где бы были представлены достижения наукоемких предприятий города (ОИЯИ – в том числе) + лекторий + экспериментариум».
- Бильярд и боулинг.
- Разнообразные объекты общественного питания – с вегетарианской кухней, быстрого питания (крупных сетевых и локальных), фудкорт.

Удовлетворенность ситуацией в сфере **образования – дошкольного, школьного и высшего** – довольно невысока, однако конкретных проблем респонденты называют немного. Скорее, это неудовлетворенность «в целом».

Среди озвученных проблем можно выделить:

- «переполненность» групп в детских садах и учебных классов в школах;
- практическое отсутствие частных детских садов, что особенно актуально для сотрудников Института, приехавших в Дубну из других стран / городов, в том числе на непродолжительный срок;
- отсутствие детских садов с мусульманским питанием;
- наличие в городе единственного высшего учебного заведения (отсутствие альтернативы).

Кроме того, довольно много, на взгляд респондентов, проблемных мест в сфере дополнительного образования детей и подростков. Отмечается недостаточное количество бесплатных / недорогих детских образовательных кружков, секций, а также их невысокое разнообразие.

Отсутствие единого пространства для детских культурно-образовательных занятий, по типу Домов / Дворцов / Центров детского творчества: имеющиеся организации, кружки, секции часто расположены в разных частях города, что снижает их доступность для всех желающих.

Не хватает в городе и объектов для дополнительного образования, клубов по интересам для взрослых людей.

В опросе не выделялись отдельно такие сферы, как **дорожное хозяйство и городское благоустройство**. Однако в большинстве ответов респондентов на открытые вопросы данная тема так или иначе присутствует. Назовем основные проблемы.

- Дороги и тротуары – их качество, уборка, организация ремонтных работ, организация автомобильного и пешеходного движения.
- В отдельную категорию выделяется проблема создания в Дубне велосипедной инфраструктуры – в черте города практически отсутствуют велодорожки, что снижает доступность объектов; не хватает пунктов велопроката; сложно организован проезд на велосипеде через мост.
- Благоустройство придомовых территорий, дворов.
- Проблемы с освещением – во дворах и на городских улицах.
- Отсутствие или недостаточное количество общественных туалетов, оборудованных мест для выгула собак, мест для курения.
- Отсутствие в городе налаженной системы раздельного сбора отходов (недостаточное количество пунктов приема различных категорий отходов на переработку, неудобное расположение существующих пунктов приема, низкая степень информированности горожан).

9. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ ОИЯИ

При анализе удовлетворенности сотрудниками социальной инфраструктурой ОИЯИ оценивались следующие индикаторы.

1. Частота, с которой сотрудники пользуются услугами основных объектов социальной инфраструктуры ОИЯИ; причины редкого использования.
2. Частота, с которой сотрудники пользуются услугами основных объектов ресторанного комплекса ОИЯИ; причины редкого использования.
3. Удовлетворенность услугами, предоставляемыми в объектах ресторанного комплекса ОИЯИ⁶.
4. Удовлетворенность благоустройством площадок ОИЯИ.

*Таблицы 12.1-12.9 сводного отчета

Объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ

Среди объектов, услугами которых чаще всего пользуются сотрудники – бассейн, стадион «Наука», ДК «Мир» и «Блохинка»: регулярно или иногда их посещают от 24 до 43% опрошенных.



Все остальные перечисленные в опросе объекты востребованы в гораздо меньшей степени. Так, более 80% респондентов никогда не посещали Дом физкультуры, теннисные корты, яхт-клуб, базу отдыха «Волга», туристический приют «Липня» и Дом отдыха «Ратмино».

В целом, такое положение дел вполне естественно – не все сотрудники заинтересованы в теннисном или яхтенном спорте и загородном отдыхе. *«Нет необходимости»*, другие интересы, а также нехватка времени – таковы наиболее распространенные причины, по которым сотрудники редко или никогда не пользуются услугами тех или иных объектов социальной инфраструктуры ОИЯИ.

Высокая стоимость и низкое качество (услуг, обслуживания, ремонта, оборудования) – вторая по числу ответов группа причин. Важное место в ряду причин

⁶ Поскольку не все сотрудники ОИЯИ посещают рестораны, кафе и столовые ОИЯИ, при оценке удовлетворенности их услугами респонденты могли выбрать вариант «затрудняюсь ответить». При расчете статистических показателей данный вариант, а также пропущенные значения (отсутствие ответа) исключались из анализа.

редкого использования занимают неудобный режим работы и территориальное расположение.

Серьезный фактор (68 упоминаний в ответе на открытый вопрос) – отсутствие или недостаточная информированность либо об объектах вообще, либо об условиях их использования, предоставляемых услугах, ценах, времени работы: о некоторых объектах многие сотрудники Института никогда не слышали. В большей степени это относится к объектам, попавшим в список наименее востребованных. Крайне низкая степень информированности об этих объектах у недавно работающих сотрудников, а также у сотрудников – граждан других государств.

Разные объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ востребованы у разных категорий сотрудников. Например, ДК «Мир», Музей истории науки и техники, «Архимед» и Пансионат «Дубна» чаще посещают сотрудники в возрасте старше 35 лет и те, у кого есть дети. Респонденты в возрасте до 35 лет чаще пользуются услугами стадиона «Наука». Кроме того, Блохино, ДК «Мир» и бассейн значительно чаще посещают сотрудницы.

Среди категорий сотрудников реже других пользуются услугами объектов социальной инфраструктуры рабочие. ДК «Мир», стадион «Наука», Пансионат «Дубна» популярны среди руководителей, в Блохино ходят в основном научные сотрудники, они же вместе с руководителями относительно регулярно посещают туристический приют «Липня» – в рамках проходящих там научных мероприятий.

Объекты ресторанного комплекса ОИЯИ

Из объектов ресторанного комплекса ОИЯИ регулярно востребованы среди сотрудников только столовые и буфеты на территории площадок ОИЯИ. Все остальные объекты – кафе Дома ученых, кафе «Пиццарони» на площадке ЛФВЭ, ресторан гостиницы «Дубна» и кафе ДМС – практически не используются сотрудниками.



За исключением таких причин, как отсутствие необходимости, основные факторы низкой посещаемости объектов ресторанного комплекса – высокие цены (данный вариант отметили 158 человек), низкое качество еды и недостаточное разнообразие предлагаемого ассортимента.



Вне работы сотрудники ОИЯИ отдают предпочтение другим заведениям общественного питания по аналогичным причинам – прежде всего, их не устраивает соотношение цена / качество (как еды, так и обслуживания). Респонденты отмечают, что заведения (кафе ДМС, ресторан гостиницы, кафе Дома ученых) неудачно расположены территориально. Кроме того, о некоторых объектах – кафе Дома ученых и ресторана «Дубна» – многие респонденты вообще не знают или высказывают сомнения в их доступности для не-сотрудников ОИЯИ.

Объекты ресторанного комплекса на территории площадок

Полученные данные по удовлетворенности сотрудниками работой буфетов и столовых, расположенных на территории площадок ОИЯИ, довольно противоречивы. С одной стороны, количественные оценки удовлетворенности, поставленные респондентами, довольно высоки – в среднем, доля вполне удовлетворенных услугами, предоставляемыми в столовых и буфетах ОИЯИ, составляет 80% (от 55% для столовой ЛФВЭ до 91% для буфета ЛТФ). С другой стороны, при ответе на открытые вопросы сотрудниками было высказано большое число замечаний, претензий и предложений по организации питания на территории ОИЯИ.



Цены. Высокие цены (при низком качестве) – одна из основных претензий, предъявляемых сотрудниками к системе питания на площадках. В основном, для решения данной проблемы респонденты предлагают:

- снизить цены;
- ввести компенсацию питания / талоны для более широкого круга сотрудников;
- включить в меню недорогие бизнес-ланчи / комплексные обеды.

График работы. Неудобным режим работы столовых и буфетов отмечают, прежде всего, сотрудники ЛФВЭ, ЛРБ, ЛНФ, ЛЯР и ЛИТ. По словам респондентов, буфеты начинают свою работу слишком поздно, а закрываются слишком рано, еще до конца рабочего дня, поэтому многие сотрудники просто не успевают их посетить. Необходимо:

- продлить режим работы, чтобы обеспечить возможность посещения в утренние и вечерние часы (как минимум утром – с 7 до 9 часов, вечером – с 16 до 20 часов);
- продлить режим работы столовой на площадке ЛЯП – до 15:00, кафе «Пиццерони» (ЛФВЭ) – до 17:30;
- организовать круглосуточный буфет для сотрудников, работающих вечером / в ночные смены.

Из-за короткого времени работы в столовых отмечаются большие очереди. Данную проблему предлагается решить с помощью увеличения времени работы столовых / буфетов, а также организации еды «на вынос» и возможности ее доставки до корпуса (внутренней – из предприятий ОИЯИ, или внешней, из городских заведений).

Ассортимент блюд и их качество. Основная претензия к ассортименту и составу блюд, предлагаемых в столовых и буфетах, – их несоответствие рекомендациям по правильному питанию. Респонденты отмечают:

- избыточное количество соли, масла и майонеза в блюдах (*«mayonnaise is everywhere», «еда в столовой ЛФВЭ с кучей майонеза и плавает в масле или жире», «еда в столовой площадки ЛЯП очень жирная. Много майонеза»*);
- отсутствие в меню свежих овощей и фруктов, блюд из них;
- скудный выбор блюд для людей, соблюдающих диету или какую-либо систему питания, а также имеющих заболевания желудочно-кишечного тракта.

Среди других проблем – значительное снижение ассортимента в столовых ко времени обеда сотрудников (в *«столовой ЛЯП в 13.00 уже нечего взять»*, столовая ЛФВЭ – *«большая часть еды кончается уже к 13 часам, когда у многих начинается обед», «ближе к 12:30-13:00 практически нет выбора горячих блюд»*).

Много претензий и к качеству предлагаемых блюд (*«еда невкусная»*).

Согласно предложениям респондентов, ассортимент необходимо расширить, преимущественно за счет включения в меню:

- вегетарианских блюд,
- салатов из сырых овощей,
- салатов без майонеза,
- блюд, приготовленных на пару / тушеных,
- блюд национальной кухни,
- возможности добавлять заправку в блюда самостоятельно, на выбор.

Меню, включающие подробный состав блюд, должны быть доступны как в самих столовых и буфетах, так и онлайн, в том числе, на английском языке.

Санитарное состояние, ремонт, обслуживание. Значительное количество претензий высказали респонденты и в отношении санитарного состояния помещений,

качества оборудования, ремонта и интерьера (особенно много таких замечаний про столовую на площадке ЛФВЭ). Часто упоминается наличие тараканов.

По замечаниям респондентов, обслуживающий персонал часто не соблюдает санитарно-гигиенические нормы (работают «без головных уборов и перчаток»); обслуживание ведется медленно, что наряду с графиком работы столовых способствует образованию очередей («иногда в очереди можно простоять до получаса»).

Отмечается необходимость знания обслуживающим персоналом английского языка на базовом уровне.

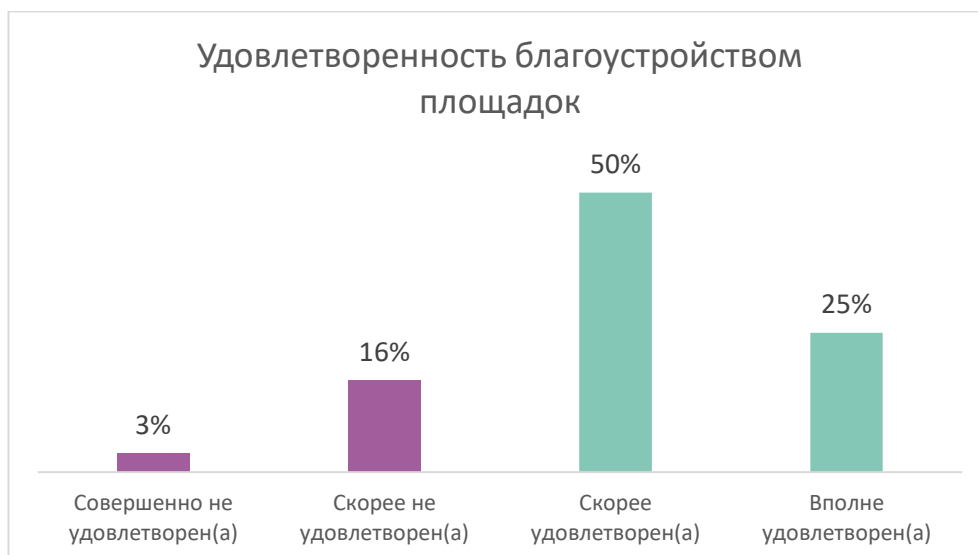
Среди других **пожеланий, касающихся организации питания** на территории площадок ОИЯИ, выделим следующие.

- Обеспечить доступ сотрудников к чистой питьевой воде в лабораториях (установка кулеров).
- Установить больше вендинговых автоматов с едой, снеками, водой, кофе.
- Открыть на территории площадок продуктовые магазины.
- Обустроить в лабораториях помещения с холодильниками, микроволновыми печами, чайниками для приготовления / разогрева принесенной с собой еды, помещения для приема пищи.

В целом, основные пожелания сотрудников сводятся к тому, чтобы организация системы питания была более функциональной, отвечающей потребностям современного человека и соответствующей международному статусу ОИЯИ. По мнению опрошенных, необходимо пересмотреть режим работы столовых и буфетов, ассортимент предлагаемых ими блюд с учетом потребностей сотрудников, работающих на конкретных площадках (выявленных, например, с помощью отдельного опроса).

Благоустройство площадок ОИЯИ

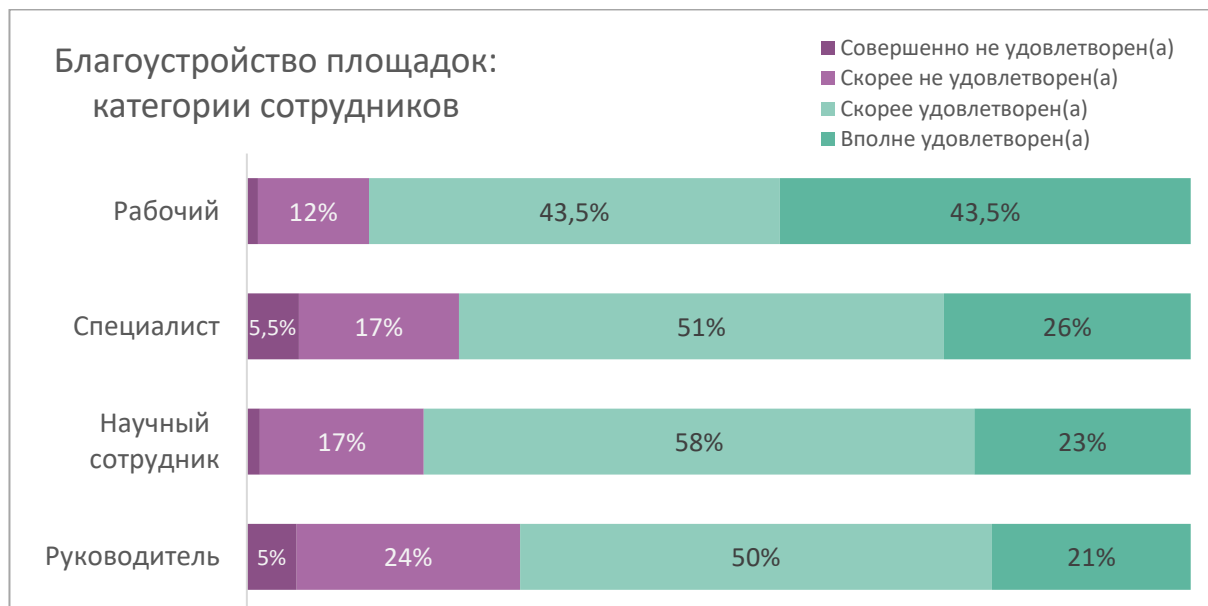
Удовлетворенность благоустройством площадок Института также получила противоречивые оценки респондентов. Большинство опрошенных скорее или вполне удовлетворены данным индикатором, не удовлетворены лишь 19% давших оценку.



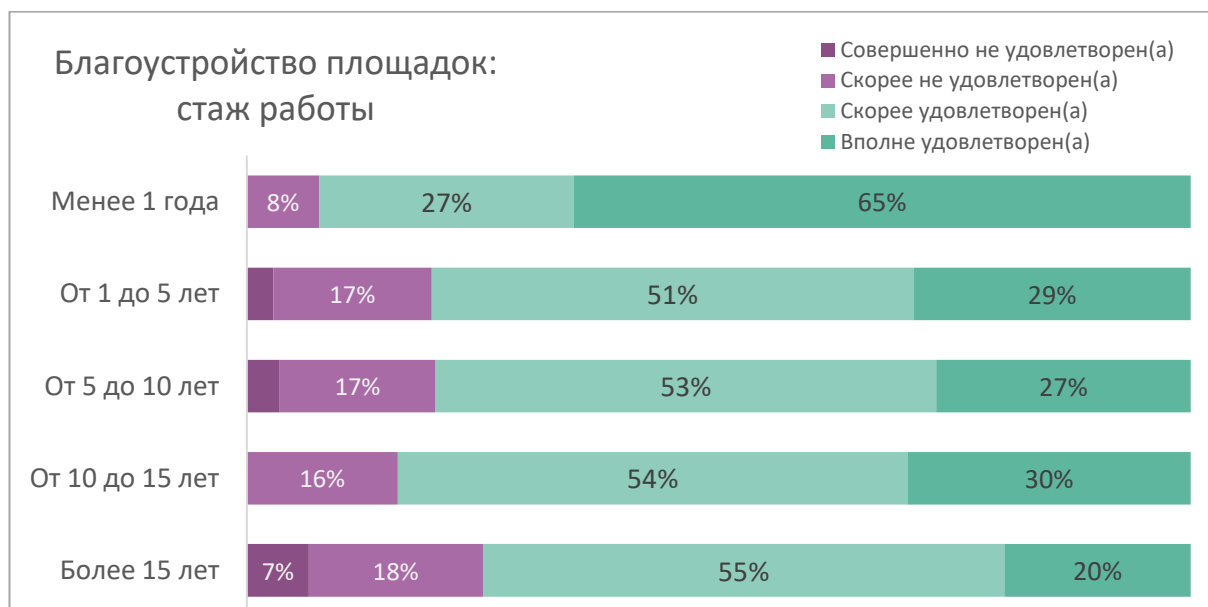
С другой стороны, замечаний и претензий, а также идей по развитию благоустройства на территории площадок ОИЯИ было высказано очень много.

Удовлетворенность благоустройством площадок значительно отличается у разных категорий сотрудников, а также у сотрудников с разным стажем работы в Институте.

Так, благоустройством площадок в большей степени удовлетворены рабочие (доля скорее и вполне удовлетворенных среди них составляет 87%), в меньшей степени – руководители. Среди руководителей и специалистов велика доля совершенно неудовлетворенных – более 5%. В среднем, ту или иную степень неудовлетворенности ситуацией с благоустройством на площадках высказывает каждый пятый специалист и научный сотрудник и каждый третий руководитель.



Также наблюдается слабая отрицательная корреляция между удовлетворенностью благоустройством площадок и длительностью работы в ОИЯИ: в среднем, чем дольше сотрудник работает в Институте, тем менее он удовлетворен (коэффициент корреляции Спирмена = - 0,16, $p = 0,002$). Доля полностью удовлетворенных максимальна среди сотрудников, работающих в Институте менее года (65%), и минимальна для сотрудников, работающих в Институте более 15 лет (лишь 20%).



В разрезе лабораторий минимальный уровень удовлетворенности выявлен у сотрудников Лаборатории информационных технологий и Лаборатории ядерных реакций: среди них высока доля неудовлетворенных одновременно с относительно низкими долями полностью удовлетворенных (17% и 24% соответственно). В других лабораториях доля полностью удовлетворенных сотрудников в среднем составляет около 30%.

Какие именно проблемы выделяют опрошенные сотрудники?

1. Общее благоустройство.

В ответах на открытые вопросы респонденты обращают внимание на низкий уровень благоустройства территории большинства площадок в целом. Претензии касаются качества дорог, тротуаров, пешеходных дорожек; качества уборки территорий (особенно в осенне-зимний период); большого количества неиспользуемых объектов (строений, оборудования) и неубранного мусора; недостаточного освещения; общей неухоженности зеленых насаждений. Приведем лишь несколько высказываний:

- *«территория площадки ЛЯП, если пройтись не по центральной аллее, – огромная свалка»*
- *«местами удручающее состояние пешеходных зон, тротуаров»*
- *«организация международная, а ямы - классические, российские»*
- *«не хватает ровных тротуаров. Возле проходной вечная лужа, после ЛЯПа тротуар времен Брежнева, лужи приходится обходить по газону»*
- *«свалки ржавого железа» (ЛФВЭ)*
- *«местами разбит асфальт. Благоустройство вокруг зданий неудовлетворительное»*
- *«when something is being built, <...> construction materials and residues are left for a long time on the territory after the completion of the work»*

По мнению респондентов, *«очень нужна служба ухода за территорией, которая бы косила траву, ухаживала за деревьями, спиливала сломанные ветки, убирала мусор»*.

В качестве специфичной проблемы выделим сложную ситуацию с бродячими собаками на территории площадок – ее опасность отмечает значительное число респондентов.

В отдельную категорию выделяется и проблема с парковками. На взгляд сотрудников, парковочных мест на уже имеющихся парковках недостаточно (*«асфальтированная парковка у площадки ЛЯП в 8:30 занята на 100%, а лесная - как повезёт, в 9 утра тоже забита на 100%»*), а их состояние описывается как неудовлетворительное. Респондентами высказывается потребность в строительстве новых многоуровневых парковок для личного транспорта сотрудников ОИЯИ.

«Разгрузить» ситуацию с автомобильными парковками может и оборудование в достаточном количестве современных, крытых велостоянок – многие сотрудники предпочитают добираться на работу на велосипедах.

2. Проходные, пропускная система. «Проходная – это боль ОИЯИ»

Значительное количество претензий предъявляют сотрудники организации пропускной системы на площадках: по словам респондентов, проходные *«не справляются с потоком сотрудников в утренние часы, что приводит к ожиданию прохода по 20-30 минут, что очень некомфортно»* (особенно в холодное время года). Процедура ежедневного досмотра личных вещей *«перед металлоискателями, сотрудниками Росгвардии и коллегами»* способствует образованию очередей, оценивается опрошенными как крайне унижительная и *«создает ощущение концлагеря»*. Отношение сотрудников охраны описывается как «грубое» и «хамское».

Среди предложений по изменению сложившейся ситуации:

- модернизировать проходные технически: большее по размеру здание, более удобный способ прохождения – *«face scanners, bag scanners? something more automatic and modern»*,

- «сделать на проходной площадки турникет без досмотра личных вещей, а проходную в текущем виде перенести ближе к особым объектам (ускорительный и реакторные комплексы)»,
- «отказаться от бумажных пропусков, которые в процессе эксплуатации мнутся и портятся, печати расплываются, фотография выцветает»; заменить их на пластиковые пропуска.

Еще одна проблема, связанная с организацией контрольно-пропускной системы – это проходная для сотрудников с велосипедами. Респонденты отмечают, что в выходные дни и в вечерние часы в будние дни у них отсутствует возможность «прохода через проходную площадки ОИЯИ с велосипедом». Для многих сотрудников удобным было бы наличие круглосуточной вело-проходной с автоматическими дверями.

3. Инфраструктура, помещения, рекреационные зоны

В ходе опроса сотрудниками было высказано большое число предложений, касающихся совершенствования внешней и внутренней инфраструктуры площадок. Часть высказываний касается плачевного состояния некоторых рабочих помещений:

- «на потолках плесень, штукатурка с потолка в коридоре сытется. Проводка во многих кабинетах не менялась с советских времен. Тараканы в туалете»,
- «в текущем рабочем помещении ремонта не было никогда: пол старый, штукатурка отслаивается и падает на рабочее место»,
- «в некоторых зданиях нет нормальных туалетов, а в некоторых зданиях туалеты просто сломаны и не ремонтируются по полгода».

В некоторых рабочих помещениях остро чувствуется нехватка кондиционеров (на рабочих местах), душевых, прачечных. В некоторых корпусах необходимы общие комнаты, оборудованные для приготовления и приема пищи.

Кроме того, по мнению опрошенных, на территории площадок ОИЯИ должны быть открыты, обустроены и установлены:

- пункты проката велосипедов и других видов транспорта: электросамокатов, электровелосипедов (байк-шеринг), для возможности перемещения как на территории площадок, так и между ними;
- магазины с продовольственными товарами, товарами первой необходимости, аптека;
- современные кафе, буфеты, летние веранды, кофейни;
- автоматы со снеками и продуктами питания, кофе, водой; в принципе нужен доступ к чистой питьевой воде;
- спортивные объекты, способствующие стимулированию физической активности в свободное время: оборудованные спортивные площадки (например, волейбольная), площадки для воркаута / гимнастические площадки, тренажерный зал, теннисные столы, зоны для занятий йогой, бильярд («молодежь из ЛИТ очень хочет играть в бильярд!»);
- рекреационные зоны внутри помещений: коворкинг, зал для бесед и мини-совещаний в открытом доступе, комфортные места для отдыха;
- рекреационные зоны на открытом воздухе: дорожки для прогулок, скамейки (в том числе, крытые), беседки;
- места для работы, неформального общения с коллегами на улице в теплое время года – уличные коворкинги;
- комнаты психологической разгрузки;
- точка продажи сувениров с символикой ОИЯИ, сувенирная лавка;
- пункт выдачи заказов курьерской службы / службы доставки;

- четко обозначенные места для курения на улице; оборудованные вытяжной вентиляцией места для курения в помещениях;
- отдельный сбор отходов (как минимум, макулатуры),
- удобная, понятная и красивая навигация по территории площадок.

Резюмирую вышесказанное, заметим, что сотрудникам не хватает функциональной современной инфраструктуры в целом, инфраструктуры, соответствующей современным стандартам. Возможно, оперативному решению возникающих проблем способствовало бы создание некоей единой информационной системы (типа «Добродела»), где сотрудники могли бы высказать вопросы, вызывающие их беспокойство.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая результаты исследования, отметим, что в целом уровень социальной удовлетворенности сотрудников ОИЯИ по большинству показателей можно охарактеризовать как средний или высокий: значение совокупного индекса, рассчитанного для доли скорее и полностью удовлетворенных респондентов, составляет 64%. Респонденты отмечают, что в последние годы наблюдается улучшение по многим рассматриваемым направлениям, затронутым в опросе.

Однако проведенный анализ выявил и проблемные зоны в социальной удовлетворенности персонала Института. Такой «болевым точкой» является показатель удовлетворенности материальным положением: при высоком значении его важности для респондентов доля сотрудников, удовлетворенных положением дел в данной области, меньше 50%. Наблюдается значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами у большинства категорий сотрудников. Актуальным остается и вопрос жилищного обеспечения, особенно для молодых ученых и специалистов: о необходимости улучшения жилищных условий заявляют 56% опрошенных в целом и 70% опрошенных в возрасте до 35 лет.

В ходе текущего исследования проводился сравнительный анализ с результатами исследования социальной удовлетворенности молодых ученых и специалистов, организованного в 2018 году. По большинству сравнимых показателей выявлена положительная динамика уровня удовлетворенности молодежи ОИЯИ. Снижение наблюдается в основном по индикаторам удовлетворенности организацией и условиями труда, за исключением системы материального поощрения.

Серьезные проблемы констатируются в сфере информирования, распространения информации как внутри организации, так и во внешнюю среду. По многим вопросам респонденты отмечают невозможность или трудности с получением актуальной, достоверной и полной информации.

Ряд недостатков отмечают респонденты и в сфере социальной инфраструктуры. Несмотря на низкую важность данного показателя в сравнении с другими, роль социальной инфраструктуры в социальной удовлетворенности персонала весьма значительна – она направлена, прежде всего, на обеспечение нормальной жизнедеятельности людей, их комфортного существования в организации и за ее пределами. Крайне важно обращать должное внимание на развитие социальной инфраструктуры, ее соответствие потребностям сотрудников.

Кроме того, сотрудники Института имеют возможность сравнивать положение в ОИЯИ с другими организациями (например, CERN), и, к сожалению, далеко не всегда это сравнение в пользу ОИЯИ. Общая точка зрения такова – социальная инфраструктура ОИЯИ должна соответствовать его высокому международному статусу и отвечать современным стандартам.