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

Дубна, 2023

Содержание

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ 3
ОПИСАНИЕ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ 6
ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ 11
1. АНАЛИЗ ВАЖНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ 13
2. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ, УСЛОВИЯМИ И СОДЕРЖАНИЕМ ТРУДА 18
Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда 21
Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда по группам сотрудников 23
Анализ оценок содержания и характера труда 23
Анализ оценок перспектив карьерного роста 26
Оценка взаимоотношений с руководством 29
Оценка социального климата в коллективе 31
3. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 34
4. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МАТЕРИАЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ 38
Сравнение реального и желаемого среднего ежемесячного дохода 39
Субъективная оценка потребительских возможностей 41
Оценка изменения материального положения за последний год 43
Удовлетворенность текущим материальным положением 44
Оценки системы материального поощрения 45
Материальное положение у разных групп респондентов 45
5. ПРОГРАММЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ 60
Нематериальная поддержка: удовлетворенность и информированность 60
Программы поддержки различных категорий сотрудников 63
6. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИЕЙ С ЖИЛЬЕМ 66
7. АНАЛИЗ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ ГРАЖДАН ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ 72
8. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ГОРОДСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ 75
9. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ ОИЯИ 81
Объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ 81
Объекты ресторанного комплекса ОИЯИ 82
Объекты ресторанного комплекса на территории площадок 84
Благоустройство площадок ОИЯИ 88
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 93

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Социальная удовлетворенность персонала организации – 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 строится 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 индикаторов[1]. Кроме того, по некоторым показателям введены дополнительные вопросы, обеспечивающие более детальную оценку и, соответственно, более полную итоговую картину.

Этап сбора эмпирических данных продлился с 05 по 22 декабря 2022 года. Сбор эмпирических данных проводился в смешанном формате: большинство респондентов заполняли онлайн-анкеты, около 13% анкет были заполнены в бумажном виде. Онлайн-анкету на английском языке заполнили 15 человек. Далее все полученные данные анализировались совместно.

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

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.

При формировании выборочной совокупности учитывались несколько параметров[2]:

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

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 572 человека. Такой объем обеспечивает ошибку, с вероятностью 95% не превышающую 3,8%.

По двум ключевым параметрам – категории и подразделению, а также по параметру возраста, реальная выборка отличается от модельной, репрезентирующей генеральную совокупность. Квоты, заложенные в начале исследования и обеспечивающие репрезентативность выборки, и те же квоты в итоговой выборке отличаются[3]. По полу и гражданству доли сотрудников в модельной и реальной выборках практически совпадают.

Для обеспечения репрезентативных результатов применялся метод коррекции выборочных параметров путем **взвешивания**[4]. Взвешивание проводилось по ключевым параметрам: категория и подразделение. Число респондентов во взвешенной выборке осталось неизменным – 572 человека. Взвешенные

---

[2] Данные о составе генеральной совокупности предоставлены Отделом кадров Института.

[3] По сравнению с модельными данными, в итоговом опросе **ниже** доля рабочих и специалистов, а также сотрудников ЛФВЭ; **выше** доля руководителей и научных сотрудников, сотрудников ЛТФ, а также сотрудников в возрасте до 35 лет.

[4] 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.

данные использовались при расчете совокупного индекса, а также для анализа ряда показателей.

Аналитический и сводный отчеты

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

- описание выборочной совокупности,
- 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

В текущем исследовании приняли участие 572 сотрудника ОИЯИ – на 48 человек больше, чем в прошлом году.

Большинство респондентов отвечали на вопросы онлайн; 13% анкет были заполнены в бумажном виде. Онлайн-форму на английском языке заполнили 15 человек.

234 человека (41%) отметили, что проходили опрос в прошлом году; 220 человек (38,5%) участвуют в исследовании впервые. Еще 20,5% (118 чел.) затруднились с ответом.

В исследовании приняли участие сотрудники всех подразделений и Лабораторий ОИЯИ.

При этом для большинства подразделений структура выборки соответствует структуре генеральной совокупности: значительные отличия мы видим только в ЛТФ и ЛФВЭ.

Подразделение ОИЯИ	**Доля в ГС[5]**	**Доля в выборке**
Лаборатория теоретической физики им. Н.Н. Боголюбова (ЛТФ)	6%	12%
Лаборатория ядерных проблем им. В.П. Джелепова (ЛЯП)	15%	17%
Лаборатория ядерных реакций им. Г.Н.Флерова (ЛЯР)	11%	13%
Лаборатория физики высоких энергий им. В.И. Векслера и А.М. Балдина (ЛФВЭ)	30%	23%

[5] ГС – генеральная совокупность. Под генеральной совокупностью подразумеваются все сотрудники ОИЯИ.

Лаборатория нейтронной физики им. И.М. Франк (ЛНФ)	14%	11%
Лаборатория информационных технологий им. М.Г. Мещерякова (ЛИТ)	8%	7%
Лаборатория радиационной биологии (ЛРБ)	2%	2%
Другие подразделения	15%	16%
в том числе		
Управление ОИЯИ	*9%*	
Учебно-научный центр ОИЯИ	*2%*	
Прочие подразделения	*5%*	

Анализ участия в опросе разных категорий сотрудников показывает сохранение тенденции прошлого года: более активно по сравнению с другими категориями на вопросы исследования отвечают руководители и научные работники.

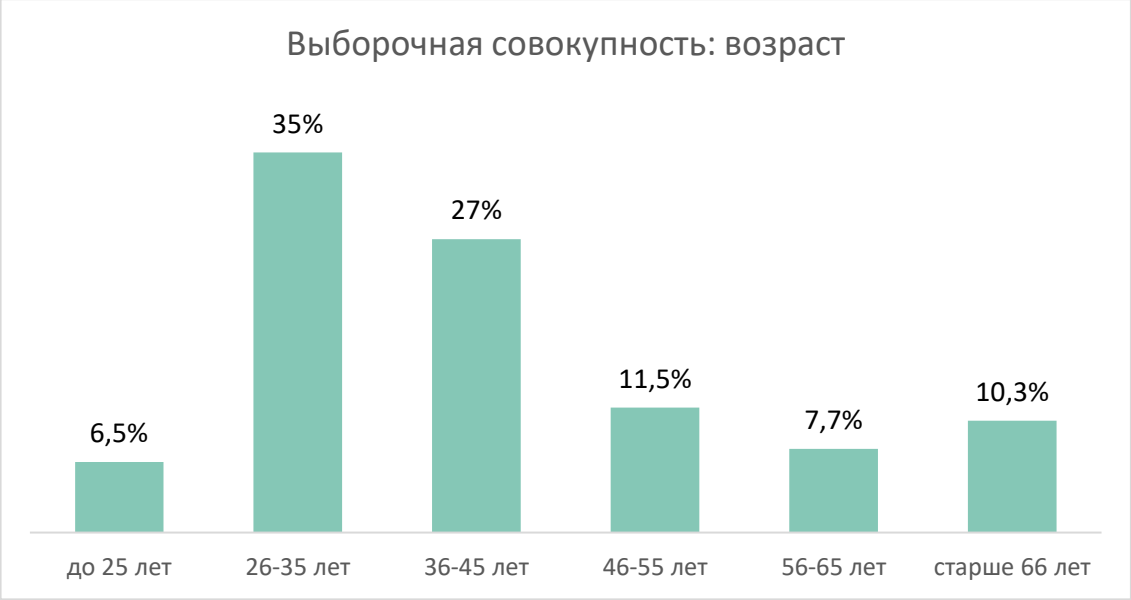
При этом в исследовании 2022 года наблюдается увеличение абсолютного количества всех категорий сотрудников за исключение рабочих. Доля рабочих в выборочной совокупности почти в два раза ниже того же показателя в генеральной совокупности.

Категория сотрудников	**Доля в ГС**	**Доля в выборке**
Рабочие	18%	9,5%
Специалисты, инженеры-исследователи	45%	41%
Научные и научно-педагогические работники	30%	39%
Руководители	7%	10,5%

Сравнение абсолютных показателей 2021 и 2022 годов демонстрирует увеличение числа респондентов во всех категориях, кроме рабочих.

Категория сотрудников	**Выборка 2021 (чел.)**	**Выборка 2022 (чел.)**
Рабочие	65	55
Специалисты, инженеры-исследователи	201	232
Научные и научно-педагогические работники	205	225
Руководители	53	60

С точки зрения возрастной структуры выборки также сохраняется тенденция прошлого года: более активно в опросе участвуют сотрудники в возрасте до 35 лет (доля «молодых» респондентов составила 41,5%). Средний возраст респондентов составляет 42 года, медианный – 37 лет.



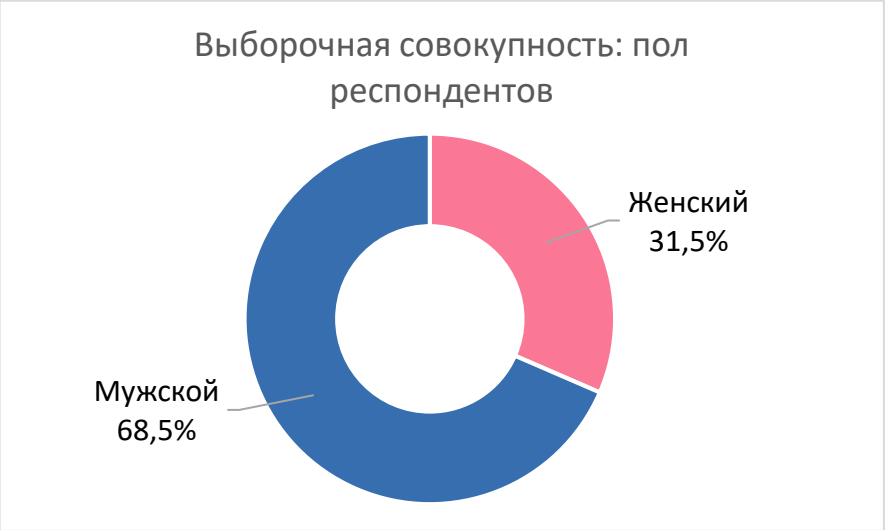
12 респондентов предпочли не указывать свой возраст.

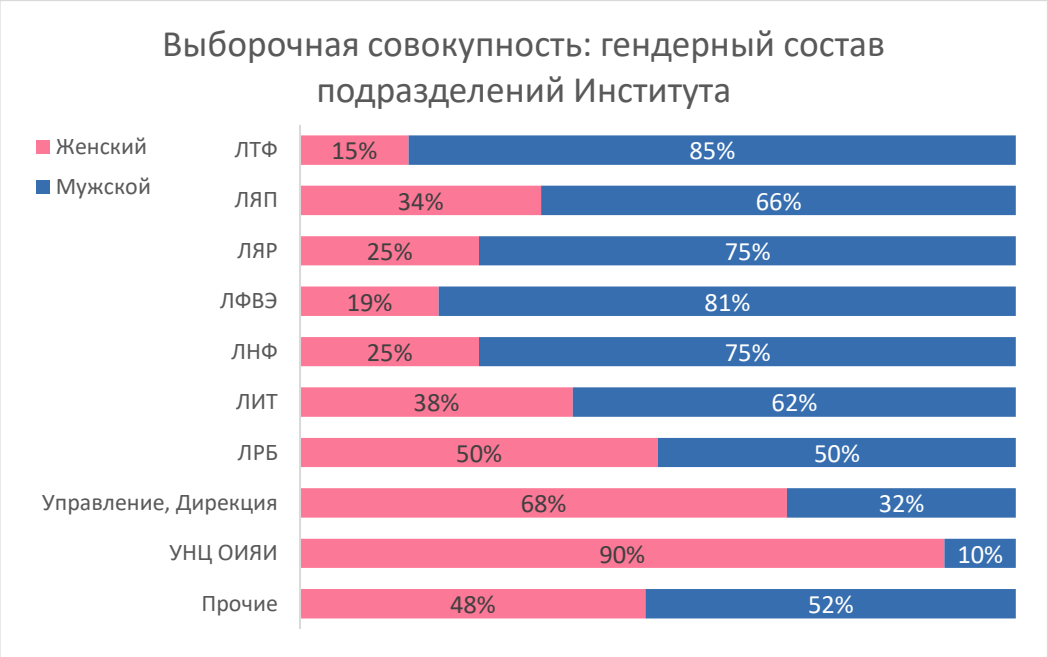
Возрастная категория	**Доля в ГС**	**Доля в выборке**
До 35 лет	23%	41,5%
36-65 лет	52%	46%
Старше 66 лет	25%	10,3%

Треть опрошенных работает в ОИЯИ менее 5 лет; стаж работы 30% составляет более 15 лет.

По параметрам «пол» и «гражданство» выборочная совокупность достаточно хорошо соответствует реальному распределению сотрудников Института.

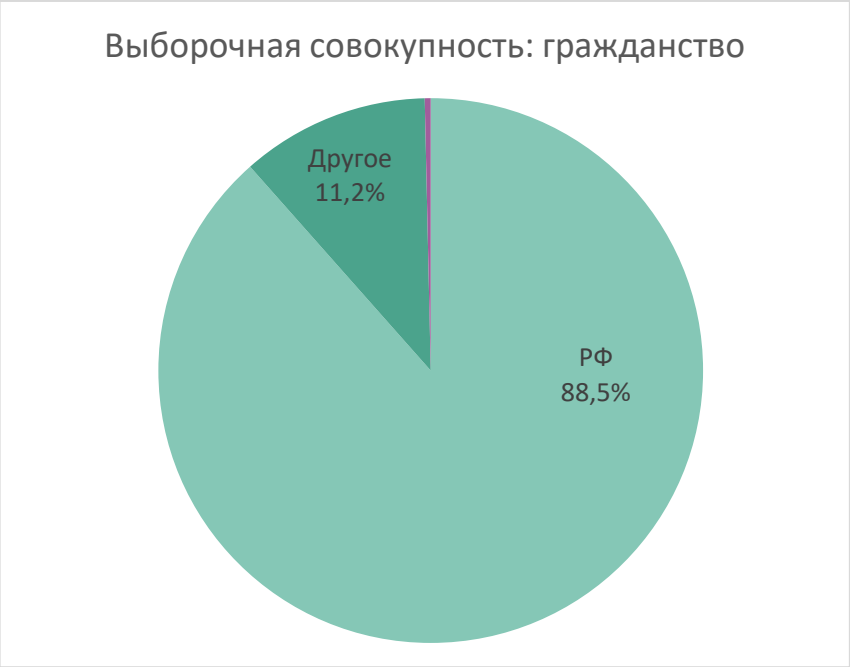
Треть опрошенных составили женщины.





70% опрошенных сотрудников женаты или замужем; 64% имеют или ожидают детей.

88,5% респондентов – граждане РФ; 11% опрошенных – граждане других государств. В исследовании приняли участие сотрудники – граждане Казахстана, Беларуси, Азербайджана, Болгарии, Индии, Украины, Узбекистана, Ирана, Молдовы, Румынии и ряда других стран.



Несколько респондентов гражданство предпочли не указывать.

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	39,1%	76,1%	0,135
Содержание труда	45,5%	57,2%	0,134
Перспектива карьерного роста	29,9%	47,3%	0,116
Организация научной деятельности	42,5%	83,7%	0,117
Материальное положение	11,1%	44,1%	0,129
Условия проживания	35,7%	71,8%	0,128
Социальная инфраструктура ОИЯИ	49,8%	73%	0,122
Городская социальная инфраструктура	18,2%	57,9%	0,119

В итоге было рассчитано два варианта совокупного индекса удовлетворенности – строгий и умеренный. Для расчета строгого индекса используются значения доли «вполне удовлетворенных»[6] респондентов, в основе умеренного индекса – доля скорее и вполне удовлетворенных.

Совокупный индекс удовлетворенности составил:

строгий вариант индекса – **34,1%;**

умеренный вариант индекса – **63,9%.**

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 63%.

Напомним, в исследовании 2021 года значение строгого и умеренного совокупного индекса удовлетворенности составило **35,7%** и **64,1%.**

Показатель	**2022 год**		**2021 год**	
	Доля вполне удовлетворенных	Доля скорее и вполне удовлетворенных	Доля вполне удовлетворенных	Доля скорее и вполне удовлетворенных
Условия и организация труда	39,1%	76,1%	39,2%	75%
Содержание труда	45,5%	57,2%	53,2%	63,9%
Перспектива карьерного роста	29,9%	47,3%	31,5%	31,5%
Организация научной деятельности	42,5%	83,7%	44,6%	87,1%
Материальное положение	11,1%	44,1%	9,6%	48,3%
Условия проживания	35,7%	71,8%	36,8%	71,3%
Социальная инфраструктура ОИЯИ	49,8%	73%	56,2%	76,9%
Городская социальная инфраструктура	18,2%	57,9%	17,8%	57,7%

Показатели совокупного индекса снизились, однако статистически данные изменения нельзя считать существенными.

[6] 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 выяснялось, 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.

Условный «рейтинг важности» критериев выглядит следующим образом.

Как и в исследовании 2021 года, наиболее важными для сотрудников Института в целом выступают условия и организация трудовой деятельности, а также содержание труда. Причем эти два показателя важны для всех категорий сотрудников, независимо от их должности, возраста, пола, стажа работы в ОИЯИ или подразделения.

Отметим, однако, что средний балл важности показателя «условия и организация труда» значительно ниже у рабочих в сравнении с другими категориями; показатель «содержание труда» значительно менее важен для рабочих и специалистов, чем для научных сотрудников и руководителей.

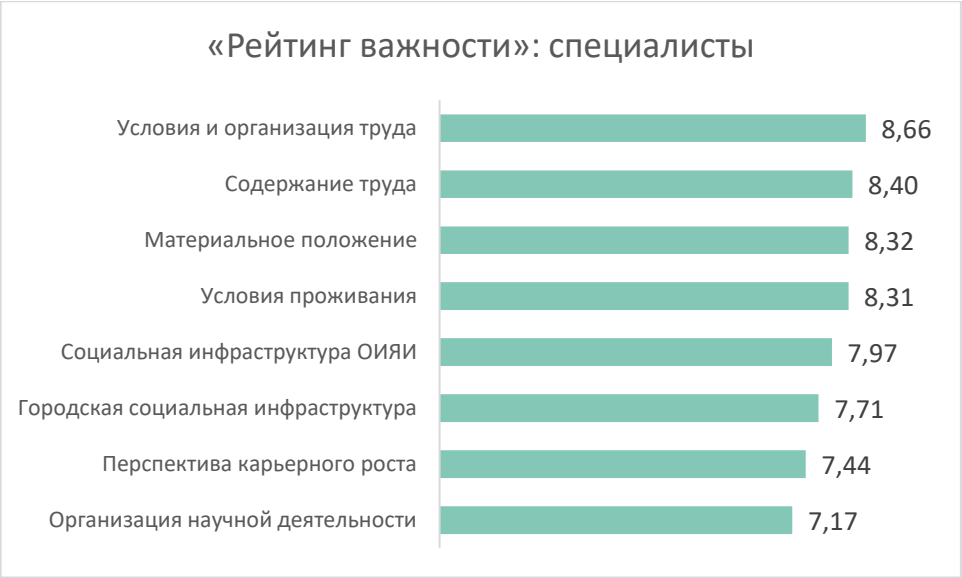
Кроме того, мы наблюдаем слабую отрицательную корреляцию между возрастом и оценками важности условий и организации труда (коэффициент корреляции Пирсона равен –0,17): чем старше респонденты, тем менее для них важен данный показатель.

Вторая по степени важности группа показателей включает материальное положение и условия проживания.

Социальная инфраструктура ОИЯИ и города занимает в общем «рейтинге важности» третье место.

Организация научной деятельности и перспектива карьерного роста располагаются в конце общего рейтинга. Такое положение научной деятельности в рейтинге – следствие того, что степень ее важности значительно отличается для разных категорий респондентов: это важный показатель в основном для научных сотрудников (2 место в «рейтинге важности») и в меньшей степени для руководителей (5 место в рейтинге). Важность перспектив карьерного роста незначительна для всех категорий сотрудников.

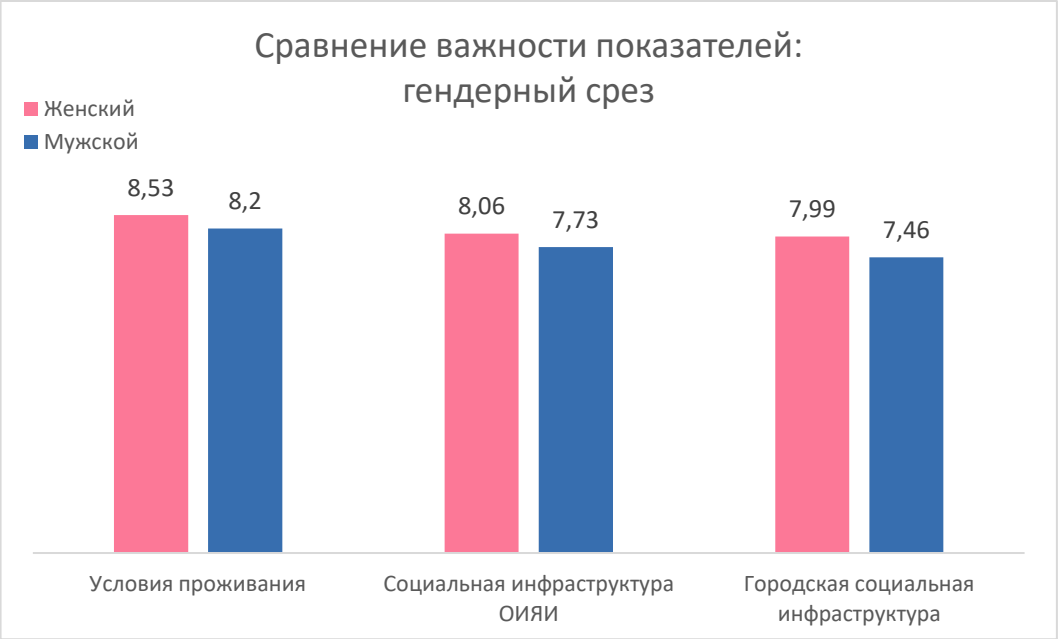
В сравнении с результатами опроса-2021 мы отмечаем увеличение важности показателя «содержание труда» для рабочих (с 4 места в 2021 году на 2 место в 2022 г.), а также увеличение важности показателей «условия и организация труда» (с 3 на 2 место) и «социальная инфраструктура ОИЯИ» (с 8 на 6 место) для руководителей. В остальном важность показателей в разрезе занимаемой должности совпадает с картиной, полученной в предыдущем опросе.


«Рейтинг важности»: специалисты
Условия и организация труда
8,66
Содержание труда
8,40
Материальное положение
8,32
Условия проживания
8,31
Социальная инфраструктура ОИЯИ
7,97
Городская социальная инфраструктура
7,71
Перспектива карьерного роста
7,44
Организация научной деятельности
7,17

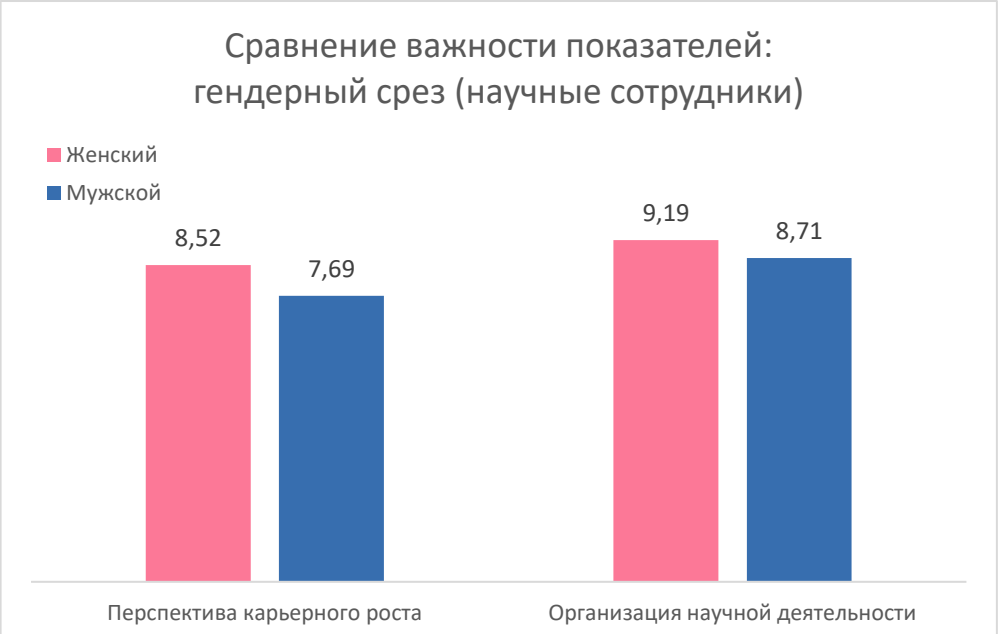
«Рейтинг важности»: научные сотрудники
Содержание труда
8,92
Организация научной деятельности
8,84
Условия и организация труда
8,75
Условия проживания
8,49
Материальное положение
8,46
Перспектива карьерного роста
7,92
Социальная инфраструктура ОИЯИ
7,83
Городская социальная инфраструктура
7,65

«Рейтинг важности»: руководители
Содержание труда
9,05
Условия и организация труда
8,85
Материальное положение
8,68
Условия проживания
8,38
Организация научной деятельности
8,12
Социальная инфраструктура ОИЯИ
7,73
Перспектива карьерного роста
7,58
Городская социальная инфраструктура
7,57

Для сотрудниц ОИЯИ в целом наиболее важным является показатель «условия и организация труда»; для сотрудников мужского пола – содержание труда. Кроме того, по сравнению с мужчинами, женщинам статистически значимо более важны условия проживания (2 место в рейтинге у женщин, 4 – у мужчин) и социальная инфраструктура.



В разрезе категорий сотрудников значительные гендерные различия по важности ряда показателей наблюдаются у научных работников Института. Карьерные перспективы и организация научной деятельности по результатам анализа оказались важнее для женщин – научных сотрудников, чем для мужчин.



Наблюдаются различия и при анализе возрастного аспекта важности показателей. Социальная инфраструктура оценивается как наименее важный показатель сотрудниками в возрасте до 35 лет, в рейтинге у сотрудников старше 35 лет этот показатель занимает 5-6 места.

Сотрудники в возрасте до 35 лет выше оценивают важность карьерного роста и организации научной деятельности (при этом, как было сказано ранее, организация научной деятельности важна прежде всего для научных сотрудников, половина из которых – старше 35 лет).

Более детальный анализ выявляет следующие закономерности. Карьерные перспективы более важны для рабочих в возрасте до 35 лет, для специалистов и научных работников в возрасте до 55 лет, а также для руководителей возрастной группы 36-55 лет. Показатель «условия и организация труда» более важен для рабочих в возрасте до 35 лет, для специалистов и научных сотрудников в возрасте до 55 лет. Важность социальной инфраструктуры ОИЯИ высоко оценивают специалисты и рабочие в возрасте 36-55 лет. В оценке остальных показателей сотрудники разных возрастных групп и категорий практически единодушны.

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
- Возможность карьерного роста
- Значимость
- Престижность
- Возможность самореализации
- Профессиональная пригодность (соответствие должности и квалификации)

3. 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

4. Индикаторы для оценки социального климата в коллективе:

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

Напомним, что условия и организация трудовой деятельности, а также ее содержание – два наиболее важных для респондентов показателя.

Согласно полученным результатам, около трети (27%) опрошенных сотрудников работают по трудовому договору на неопределенный срок, 73% сотрудников работают по контракту.

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

Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией и условиями труда составляет 75,6%; полностью удовлетворенных – 39,5%, что несколько выше показателей 2021 года.

Вполне удовлетворена сложившимся в коллективе социальным климатом половина (52%) опрошенных; столько же оценивают сложившиеся в их трудовом коллективе отношения как хорошие.

40% опрошенных полностью удовлетворены возможностью обратной связи с руководством; 67% 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 и скорее удовлетворенных.

По сравнению с результатами 2021 года, наибольший прирост «удовлетворенности» (+8 п.п.[7]) мы фиксируем по индикатору организация досуговой деятельности.

[7] П.п. – процентный пункт, единица измерения разности двух значений, выраженных в процентах; разница между старым и новым показателем в процентах.

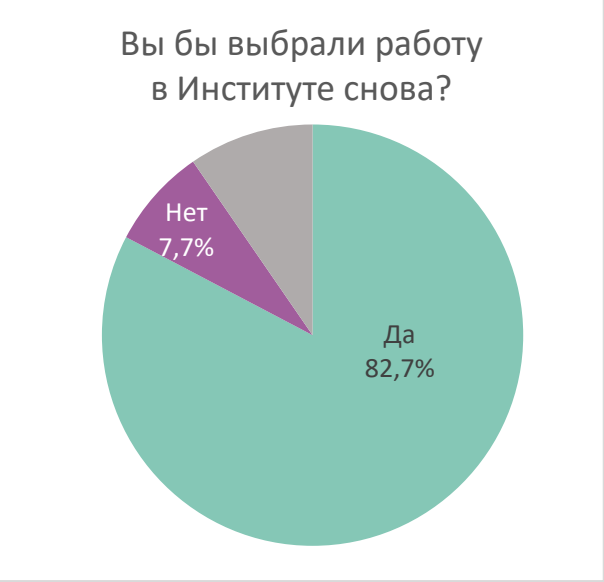
На 4 п.п. снизилась доля полностью удовлетворенных режимом и графиком работы.

Более половины (58%) респондентов оценивают работу в ОИЯИ как безусловно престижную.

В среднем, каждый второй сотрудник Института называет выполняемую им работу интересной, значимой, перспективной, сложной и имеющей творческий характер.

71,5% респондентов удовлетворены предоставляемыми им возможностями для самореализации и саморазвития.

68% респондентов в той или иной мере удовлетворены тем, как складывается их карьера в Институте. При этом оценки возможностей карьерного роста, как и в прошлом году, невысоки: 40% опрошенных оценивают карьерные перспективы как низкие.



Подтверждают полученные результаты и ответы респондентов на косвенные вопросы: 82,7% выбрали бы работу в ОИЯИ снова (в 2021 году – 66%), 57,7% не хотели бы работать в другой организации (40% в 2021 году).

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.

Для оценки удовлетворенности персонала условиями и организацией труда анализируется удовлетворенность по следующим показателям:

- 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
- Социальный климат
- Взаимоотношения с руководством

Можно отметить, что в целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности – по всем показателям доля вполне и скорее удовлетворенных превышает 60%.

Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией и условиями труда составляет 75,6%; полностью удовлетворенных – 39,5%.

Наиболее высоки показатели удовлетворенности по таким индикаторам, как режим и график работы (92,3% удовлетворенных в целом, из них 69% вполне удовлетворены), социальный климат в коллективе (85,7% удовлетворенных в целом, из них 52% вполне удовлетворены), физические условия труда (85% удовлетворенных в целом, из них 54,9% вполне удовлетворены) и материально-техническая обеспеченность (82% удовлетворенных в целом, из них 38,6% вполне удовлетворены).

На втором месте в «рейтинге удовлетворенности» такие показатели, как обратная связь с руководством (73,4% удовлетворенных в целом, из них 40,4% вполне удовлетворены); наличие и обустроенность мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений (70,8% удовлетворенных в целом, из них 33% вполне удовлетворены); система информирования внутри организации (70% удовлетворенных в целом, из них 31,6% вполне удовлетворены); организация досуговой деятельности (69% удовлетворенных в целом, из них 27,4% вполне удовлетворены).

В данную группу входит и удовлетворенность системой материального поощрения, включающей все «денежные» способы поддержки сотрудников – зарплату, премии, различные доплаты и т.п. Две трети опрошенных (67%) называют существующую в Институте систему материального поощрения удовлетворительной, из них 25% вполне удовлетворены.

Как и в 2021 году, в самом конце списка – удовлетворенность системой нематериального поощрения, включающей различные «неденежные» способы наградить сотрудников за те или иные заслуги (60,5% удовлетворенных в целом, из них 22% вполне удовлетворены).

При этом около 10% от общего числа опрошенных совершенно не удовлетворены такими показателями, как система материального и нематериального поощрения, еще 9% – наличием и обустроенностью мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений. Подробнее замечания респондентов по указанным показателям будут проанализированы в соответствующих разделах.

В ответах на открытые вопросы был высказан ряд претензий к существующей в Институте системе информирования. Так, указывается на необходимость получения информации о происходящих в Институте событиях заранее, а не постфактум. Также звучат предложения о необходимости создания сервиса с информационной базой данных сотрудников ОИЯИ, картой площадок и Лабораторий.

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 ЛФВЭ,
- сотрудников возрастных групп 26-35 и 46-55 лет;

а режим и график работы – специалистов и сотрудников ЛФВЭ и ЛЯП.

В открытых вопросах указывается на необходимость некоторым сотрудникам (при наличии определенных условий) работать удаленно.

Система материального поощрения в большей степени не удовлетворяет специалистов и рабочих; а также сотрудников, работающих в организации от 5 до 15 лет и в возрасте 46-55 лет.

Наличие и обустроенность в организации мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений не устраивают в основном специалистов и научных работников, а также сотрудников до 45 лет.

Низкие показатели удовлетворенности организацией досуговой деятельности наблюдаются у рабочих.

Низкий уровень удовлетворенности МТО демонстрируют в основном специалисты. В частности, респонденты неоднократно говорят о сложной и длительной процедуре закупки оборудования, о необходимости ее упрощения.

В открытых вопросах респонденты указывают на существующие проблемы со спецодеждой (отсутствие зимних костюмов, необходимость покупать термобелье за собственный счет, вопрос организации централизованной стирки рабочей формы сотрудников).

Анализ оценок содержания и характера труда

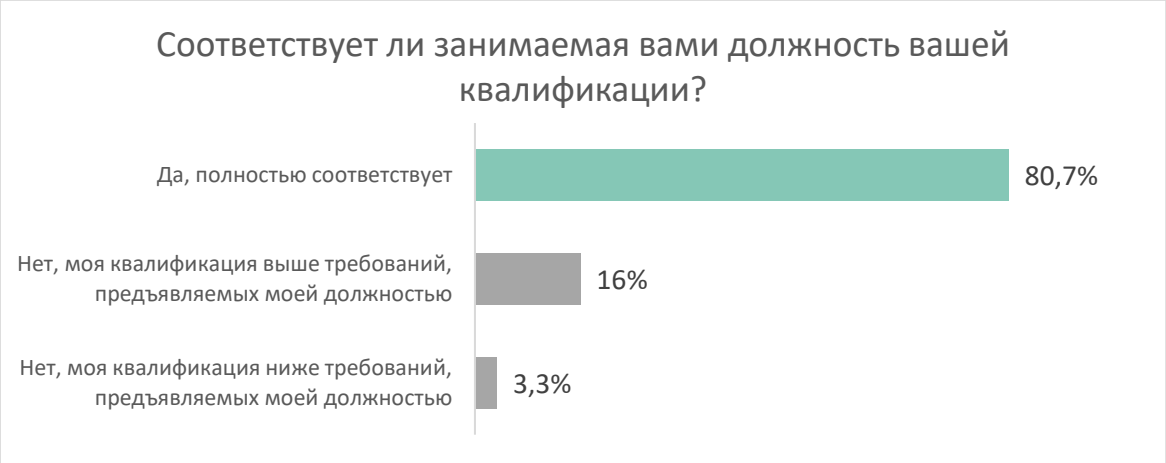
Исследования показывают, что удовлетворенность персонала напрямую связана с характером их трудовой деятельности: сотрудники в среднем более удовлетворены своей работой, когда выполняемая ими работа носит творческий характер, имеет достаточную (но не чрезмерную) степень сложности, оценивается работниками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

Согласно полученным результатам, чуть более половины (58%) респондентов оценивают работу в ОИЯИ как безусловно престижную, и еще 39% – как престижную для узкого круга специалистов.

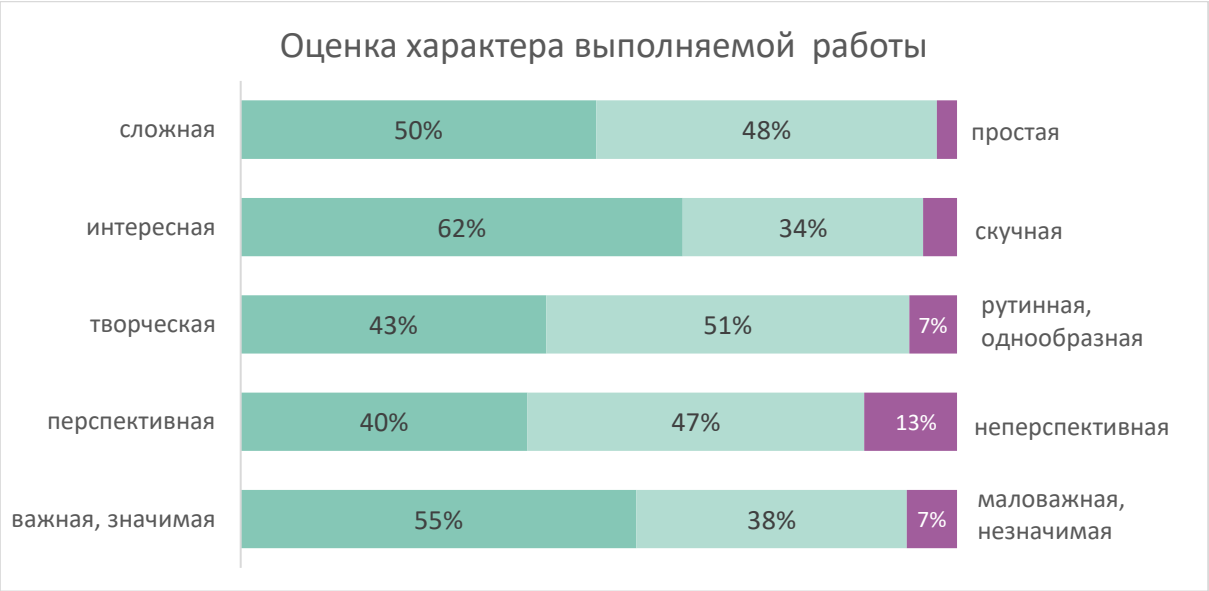
При этом высокий уровень престижности работы в ОИЯИ констатируют в большей степени руководители (75% от общего числа сотрудников, занимающих руководящие должности) и рабочие (67% от всех опрошенных рабочих). В большей степени престижность работы отмечают сотрудники ОИЯИ – граждане других государств и респонденты старше 65 лет.

Менее 3% опрошенных считают работу в ОИЯИ совершенно не престижной. В их составе – научные сотрудники и специалисты, а также сотрудники возрастной группы 26-45 лет.

Ответы респондентов демонстрируют наличие высокой степени «профессиональной пригодности»: почти 81% опрошенных указывают на полное соответствие должностных обязанностей и требований, предъявляемых им должностью, их квалификации.



Прежде всего, сотрудники Института оценивают выполняемую ими работу как интересную (62%) и значимую (55%). Сложность труда также находится на приемлемом уровне. Чуть ниже оценки творческого характера и перспективности – 13% опрошенных считают свою трудовую деятельность неперспективной.



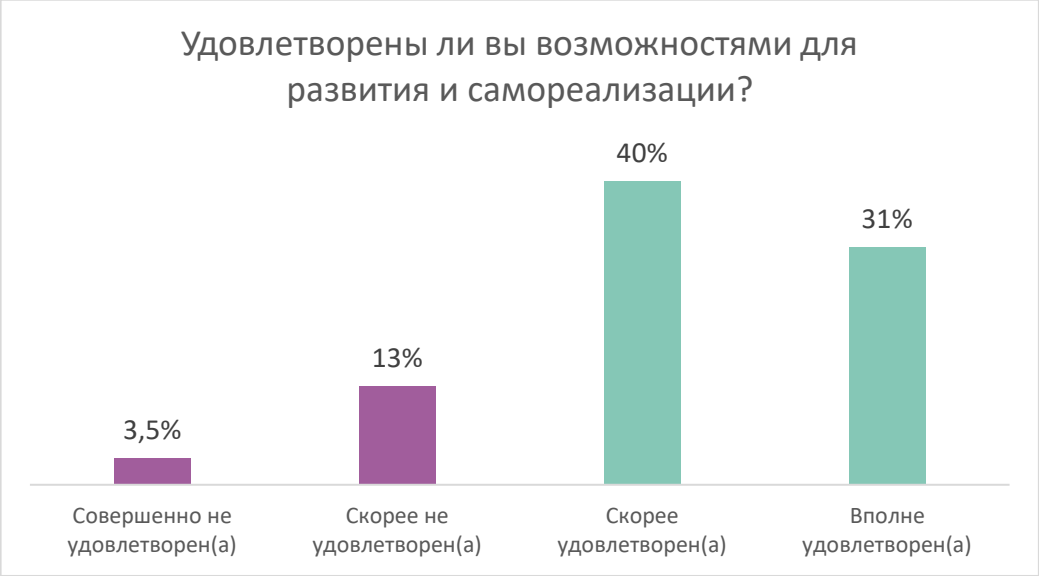
Простой выполняемую работу называют в основном рабочие, женщины и молодежь ОИЯИ. Высокий уровень сложности отмечают руководители и сотрудники старше 45 лет.

Рутинной и однообразной чаще других называют свою работу сотрудники в возрасте до 55 лет. Творческий характер работы отмечают научные сотрудники и руководители.

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

Высокую степень перспективности выполняемой работы отмечают в большей мере руководители и научные сотрудники, а также сотрудники-мужчины.

Важным показателем для оценки удовлетворенности трудом выступает и то, в какой мере работа предоставляет возможности для самореализации и саморазвития. Согласно полученным результатам, 71% респондентов вполне или скорее удовлетворены ситуацией.



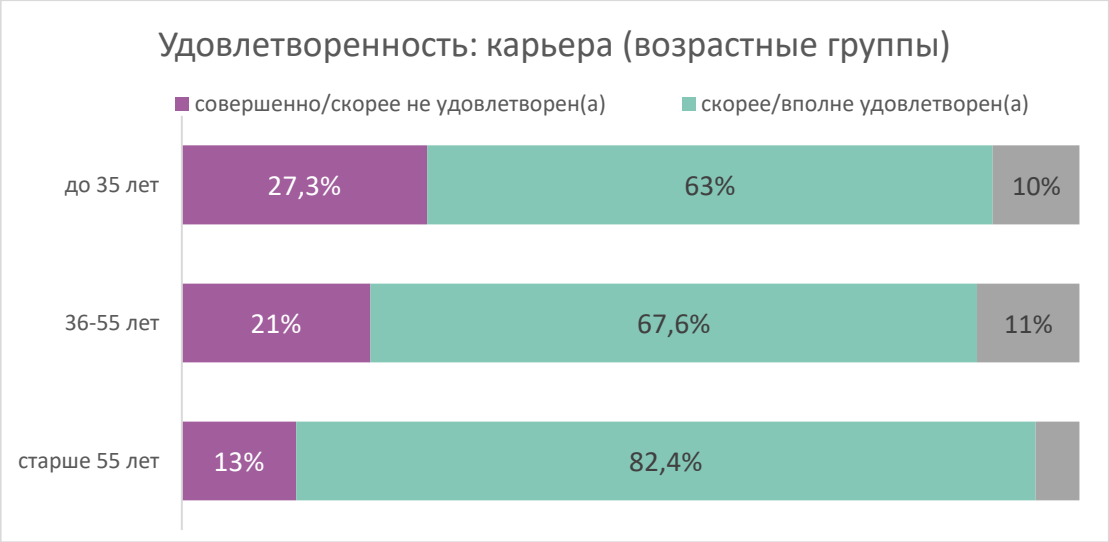
Среди сотрудников, отмечающих низкую степень удовлетворенности возможностями для самореализации и развития, в основном представлены специалисты, сотрудники ЛФВЭ и ЛНФ, сотрудники возрастных групп 36-45 лет и младше 25 лет.

Анализ оценок перспектив карьерного роста

Карьерный рост – далеко не самой важный показатель в трудовой жизни сотрудников Института: практически для всех категорий сотрудников он располагается в конце «рейтинга важности».

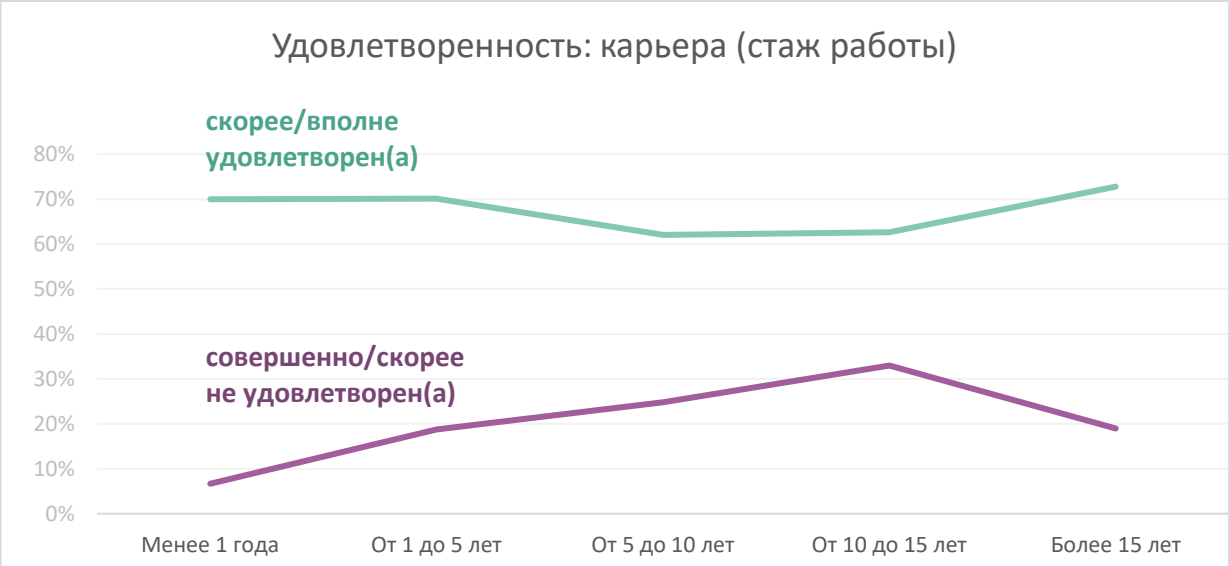
Почти 68% опрошенных удовлетворены тем, как складывается их карьера в ОИЯИ.

Степень удовлетворенности карьерой тесно связана с возрастом респондентов: в большей степени удовлетворены тем, как складывается их карьера, респонденты в возрасте старше 55 лет.

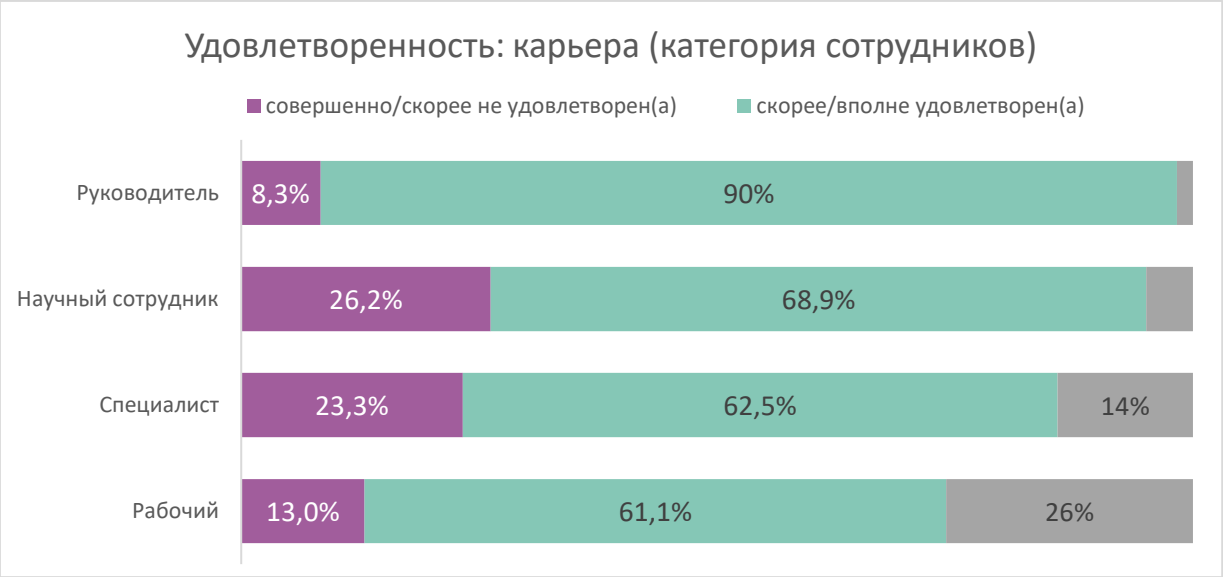


Среди сотрудников в возрасте до 55 лет мы видим высокую долю затрудняющихся с оценкой степени удовлетворенности (10–11%).

Стаж работы в Институте также оказывает влияние на удовлетворенность карьерой: относительно высока (около 30%) доля в той или иной степени удовлетворенных среди сотрудников, работающих в ОИЯИ менее 5 и более 15 лет.

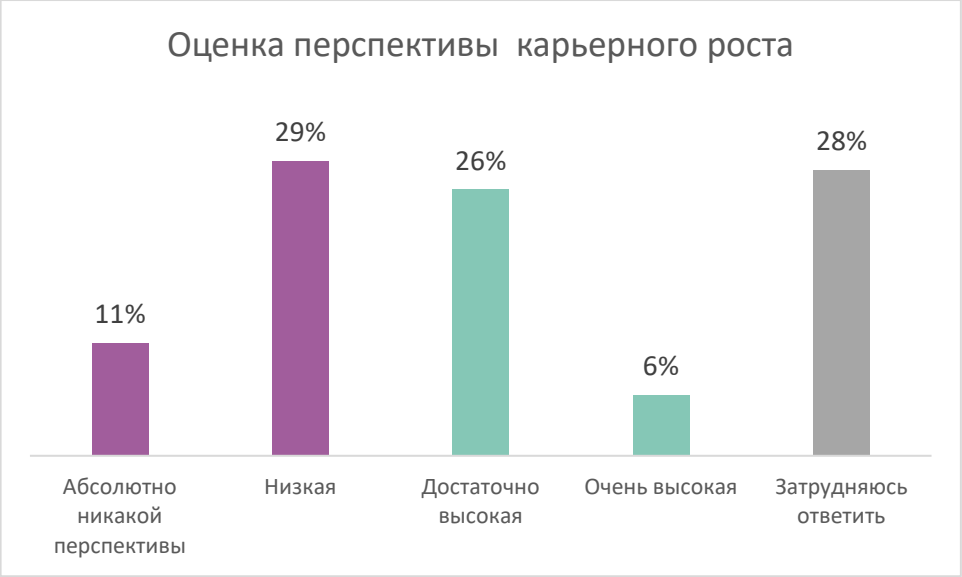


Удовлетворены тем, как складывается их карьера, в большей степени руководители (90% опрошенных в данной категории). Наименьшую удовлетворенность мы видим среди Научных сотрудников и специалистов. Четверть рабочих затруднились с ответом на данный вопрос.



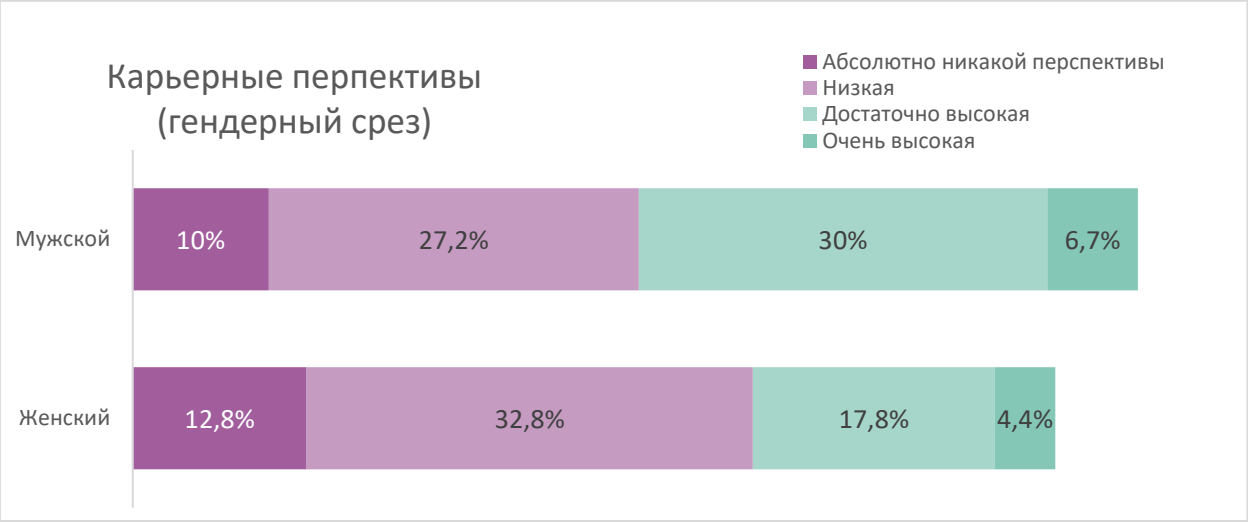
Что касается перспективы карьерного роста, 40% опрошенных называют ее низкой или отсутствующей. Почти треть респондентов затруднились с оценкой карьерных перспектив.

По мнению респондентов, в Институте нет прозрачной системы карьерного роста: *«непонятно, кому, когда и как могут дать звание “старшего” / “ведущего”»*. Данное обстоятельство, несомненно, оказывает влияние на оценку карьерных перспектив.

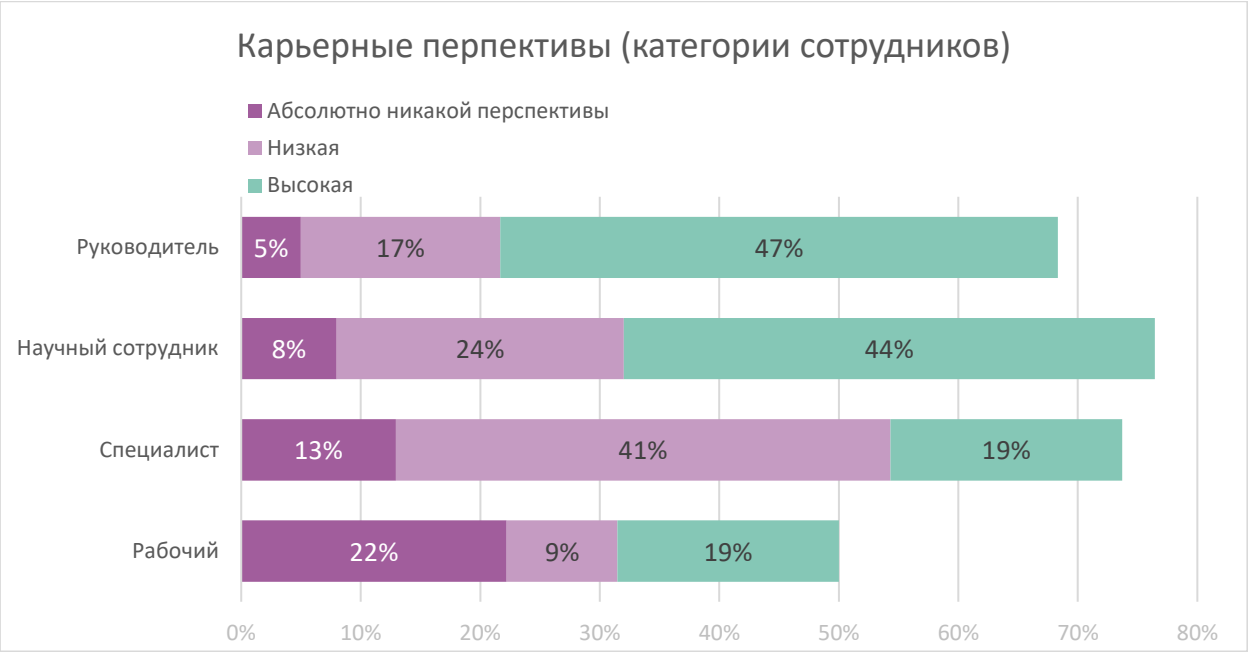


Если «перелом» в удовлетворенности карьерой мы наблюдаем после 55 лет, то оценки карьерных перспектив снижаются раньше: после 45 лет в среднем 20% респондентов выбрали вариант ответа «абсолютно никакой перспективы». 34% опрошенных в возрасте от 26 до 45 лет оценивают свои карьерные перспективы как низкие.

На оценки карьерных возможностей влияет и пол респондентов: лишь 22% женщин оцениваю карьерные перспективы как высокие; среди мужчин таких – 37%.



Низкие оценки карьерных перспектив наблюдаются в основном среди рабочих и специалистов. При этом половина рабочих и треть руководителей затруднились с оценкой.



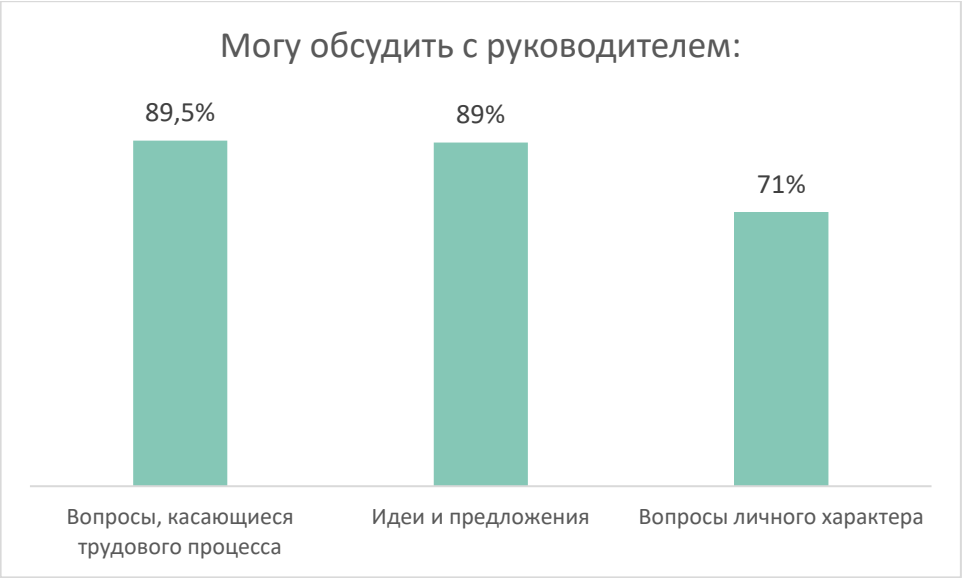
Между оценками карьерных перспектив и удовлетворенностью карьерным положением наблюдается значимая положительная корреляция (коэффициент корреляции r=0,46). Среди респондентов, совершенно не удовлетворенных тем, как складывается их карьера, половина отметили вариант «абсолютно никакой перспективы». Полностью удовлетворенные карьерой респонденты оценивают карьерные перспективы как высокие (43,5%) или очень высокие (12%).

Оценка взаимоотношений с руководством

В целом, взаимодействие сотрудников с руководством в Институте можно охарактеризовать как хорошо налаженное. Так, 73% опрошенных удовлетворены возможностью обратной связи с руководством;

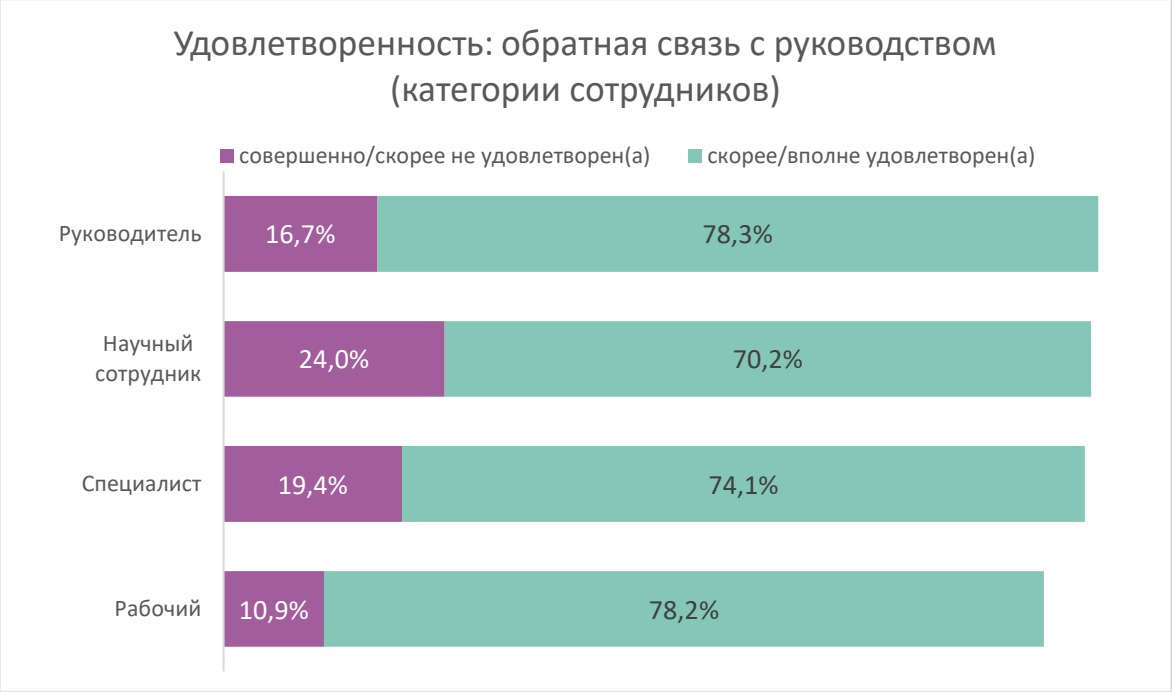
67% респондентов отметили, что отношения с непосредственным руководством их вполне устраивают (63% опрошенных в 2021 году).

Отношения сотрудников с непосредственным руководством характеризуются 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. 71% опрошенных указали, что при необходимости могут обратиться к руководителю с вопросами личного характера.



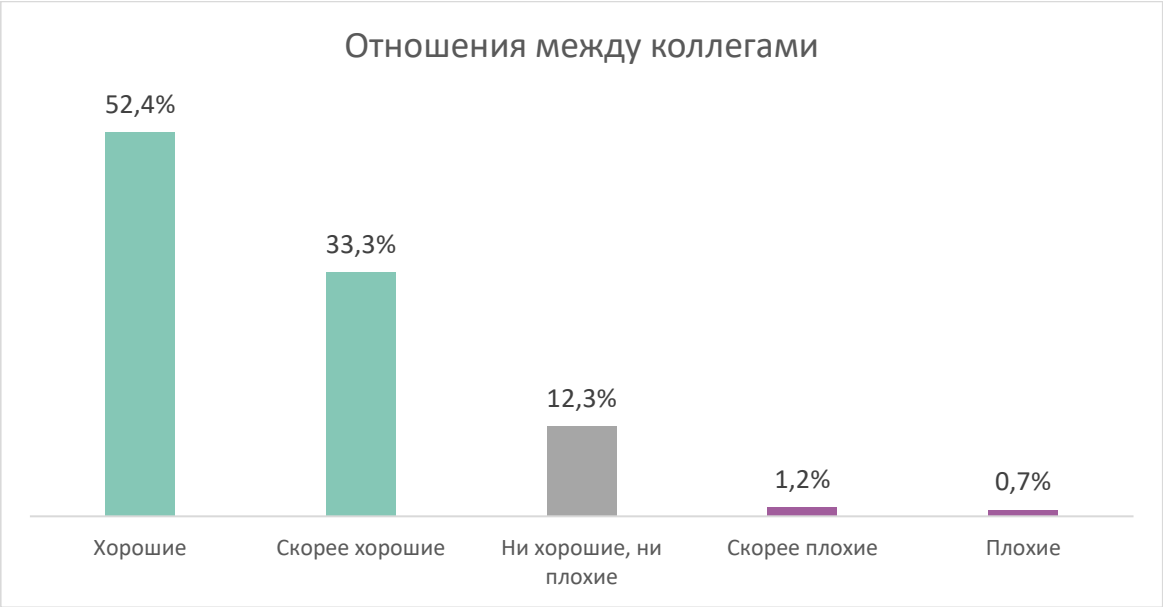
Лучше всего налажена обратная связь с руководством в ЛТФ: здесь самая высокая доля респондентов, удовлетворенных возможностью обратной связи с руководством и доля сотрудников, отметивших, что отношения с непосредственным руководством их полностью устраивают.

Среди категорий сотрудников наибольшая доля в той или иной степени неудовлетворенных обратной связью с руководством наблюдается среди научных и научно-педагогических работников.



Оценка социального климата в коллективе

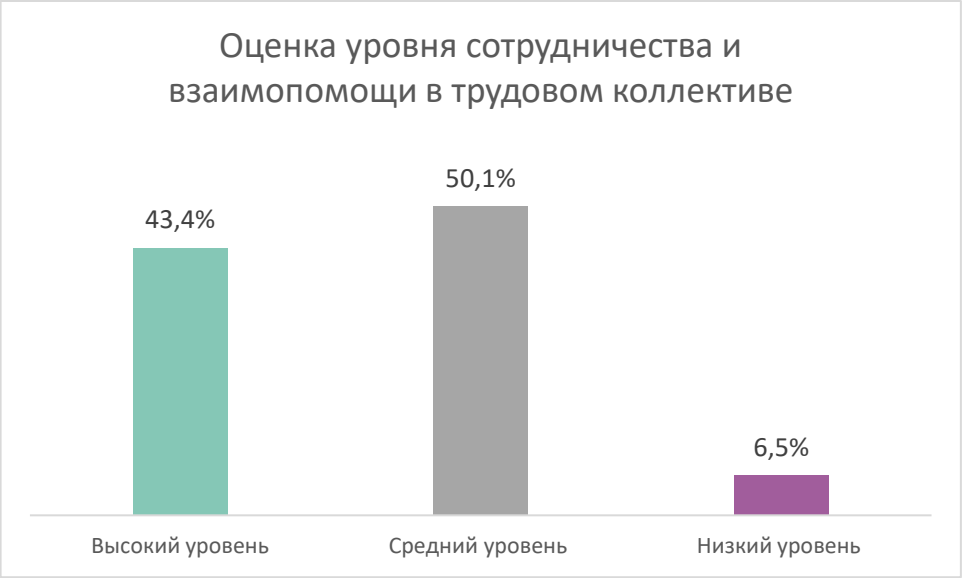
В целом, большинство опрошенных (85,6%) оценивают сложившиеся в их трудовом коллективе отношения как хорошие или скорее хорошие. Чуть более 43% респондентов отмечают, что в их трудовом коллективе наблюдается высокий уровень сотрудничества и взаимопомощи.



Лишь 2,1% опрошенных считают, что отношения между коллегами в их трудовом коллективе плохие или скорее плохие. Низкий уровень сотрудничества, при котором «каждый сам по себе», отмечают 6,5% респондентов.

Вместе с тем, в комментариях к разделу сотрудники всех подразделений указывают на необходимость проведения мероприятий, направленных на повышение уровня сплоченности в коллективе, создание благоприятного социально-психологического климата, а в больших Лабораториях —

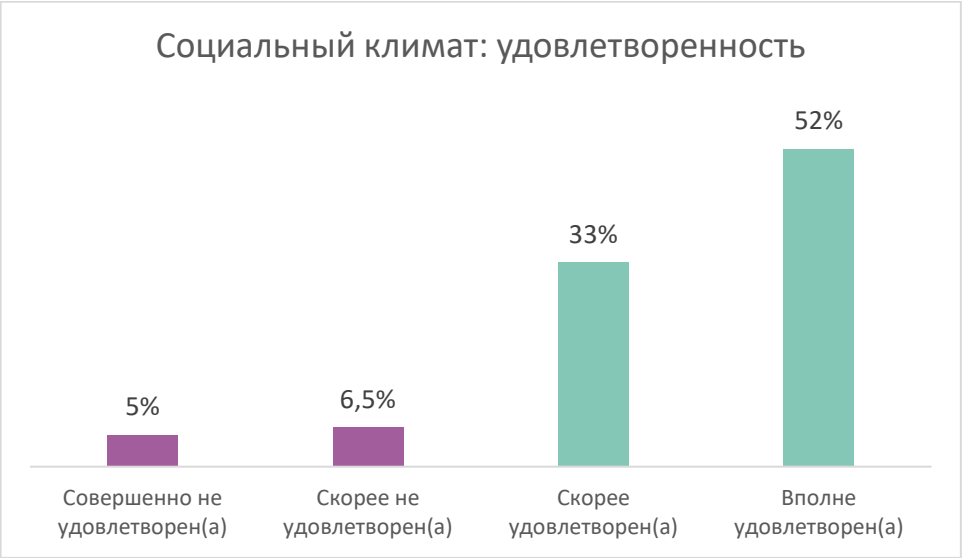
знакомство сотрудников между собой. Предложения включают организацию с одной стороны, разовых мероприятий (*«тимбилдинги», «пикники», «тренинги»*), с другой – неформальных встреч в том или ином формате, которые проводились бы на регулярной основе (*«еженедельные встречи за кофе»*).



Оценки социального климата отличаются в разных подразделениях Института. Так, наиболее высока (70% и выше) доля оценивающих отношения между коллегами как «хорошие» среди сотрудников ЛТФ и ЛРБ. Во всех остальных подразделениях характеризуют отношения в коллективе как «хорошие» менее 62% сотрудников.

Относительно характеристики уровня сотрудничества в коллективе, мы отмечаем, что в этом году респонденты тяготеют в основном к средним оценкам («объединяемся иногда для решения конкретных задач») вне зависимости от подразделения Института.

Вполне или скорее удовлетворены сложившимся в коллективе социальным климатом 86% опрошенных.



Степень удовлетворенности социальным климатом в трудовом коллективе положительно коррелирует с оценками отношений с коллегами и уровнем сотрудничества. 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 (88%) отмечается у научных сотрудников, самая низкая – среди специалистов.

3. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для анализа удовлетворенности организацией научной деятельности в Институте использовались следующие индикаторы[8]:

- 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,
- работа НТС ОИЯИ,
- работа НТС Лабораторий.

В целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности реализацией научной деятельности в Институте – доля вполне и скорее удовлетворенных составляет 72% и выше по всем показателям, используемым для оценки организации научной деятельности.

Тем не менее, по сравнению с показателями 2021 года удовлетворенность по всем индикаторам (за исключением работы диссертационных советов

[8] 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.

Института и двум новым индикаторам, связанным с работой НТС) – снизилась. Наиболее значительное снижение мы фиксируем по следующим индикаторам: конкурсное финансирование и научные гранты (снижение доли удовлетворенных на 6,25 п.п. по сравнению с показателем 2021 года), организация и участие в научных проектах, коллаборациях, в т.ч. международных (снижение на 5,9 п.п.), возможность публикационной активности (снижение на 4,8 п.п.).

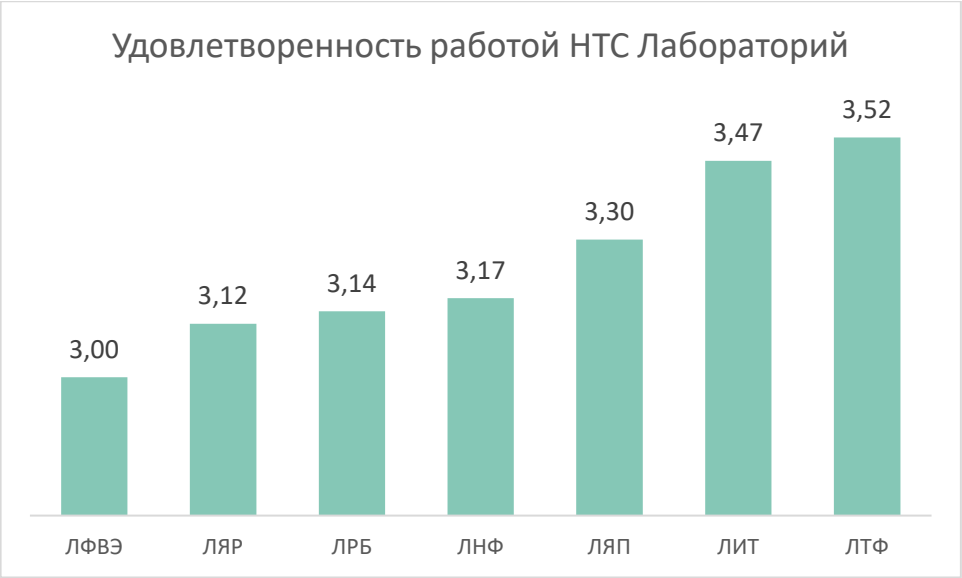
Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией научной деятельности составляет 84,1%, полностью удовлетворенных – 42,9%.

Наиболее высока доля полностью удовлетворенных по таким направлениям научной деятельности, как возможность публикационной активности (52,5%), организация и участие в научных конференциях и семинарах (51%).

Как и в опросе-2021, самый низкий уровень удовлетворенности отмечается по показателю конкурсное финансирование и научные гранты – 27,2% респондентов отметили ту или иную степень неудовлетворенности (из них 7,4% совершенно не удовлетворены).

Анализ удовлетворенности организацией научной деятельности среди молодежи ОИЯИ выявил небольшую положительную динамику по таким направлениям, как работа диссертационных советов Института и участие в научных конференциях, семинарах.

В текущем исследовании были введены индикаторы, связанные с работой научно-технических советов Лабораторий и ОИЯИ. Удовлетворены работой НТС ОИЯИ 84% ответивших, работой НТС Лабораторий – 86%. Средние оценки работы НТС среди сотрудников разных лабораторий варьируются от 3 (ЛФВЭ) до 3,5 (ЛТФ) при максимальном балле равном 4.



В ходе опроса у респондентов была возможность высказать свои предложения и замечания, касающиеся развития и организации направлений научной деятельности Института.

Ряд замечаний касается **проблем публикационной активности**. Так, респонденты указывают на большое количество *«ненужных формальностей при публикации в журналах ОИЯИ (ЭЧАЯ, Письма в ЭЧАЯ)»*, на длительное время *«подготовки статей в этих журналах от принятия к публикации до* [самой] *публикации»*. Отдельно выделяется проблема доступа к статьям *«во всех серьезных научных журналах (по тематике ОИЯИ)»* и возможности публикации результатов сотрудников ОИЯИ в журналах с открытым доступом.

Часть комментариев затрагивает проблемы **организации научных мероприятий**. В общем замечания можно обобщить следующим образом: «*семинаров очень мало, все сидят по своим щелям и молчат»*. Респонденты считают, что необходимы дополнительные меры, мотивирующие научных сотрудников *регулярно* представлять результаты своей работы. Например

- увеличение финансирования *групповых* поездок на конференции *(«взамен схемы “Один едет и везет постеры остальных”»*),
- организация видеозаписи семинаров, выделение отдельной онлайн платформы для проведения семинаров,
- организация внутренних конференций для молодых ученых с поощрением лучших работ.

Также к участию в семинарах и других научных мероприятиях следует активнее привлекать с одной стороны молодежь Института, с другой – иностранных специалистов.

Отдельный пул комментариев посвящен **научным грантам** и стипендиям. Респонденты отмечают необходимость:

- увеличения грантовой поддержки молодых ученых,

- обеспечения прозрачности, объективности, открытости и непредвзятости системы распределения грантов, ее доступности для всех молодых ученых,
- выделение коллективных грантов на научные исследования,
- расширение спектра *приоритетных исследовательских направлений,*
- компенсации утраченного грантового финансирования стран, вышедших из состава ОИЯИ или приостановивших членство.

Поднимаются вопросы **подготовки и защиты диссертаций**. По мнению респондентов, полезными были бы *«помощь в выборе научного руководителя, темы диссертации», «консультирование по индивидуальной траектории защиты диссертации»*.

В целом, респонденты предлагают, чтобы были введены дополнительные меры стимулирования публикационной активности, участия в научных мероприятиях (семинарах, конференциях) и защиты диссертаций. В качестве отдельной меры предлагается расширение **спектра финансовой поддержки**. Например:

- установление дополнительных выплат для перспективных студентов,
- установление дополнительных выплат для сотрудников, имеющих публикации в рейтинговых журналах,
- обучение в вузах (магистратура, аспирантура) за счет ОИЯИ,
- оплата участия в конференциях, образовательных курсах, повышения квалификации и т.п.

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 возможностей[9];
- оценка изменения материального положения за последний год;
- оценка степени удовлетворенности текущим материальным положением.

Основные выводы в отношении материального положения сотрудников таковы.

- Для 94,5% опрошенных основным источником дохода выступают доходы, получаемые в Институте. В качестве дополнительных доходы, получаемые в ОИЯИ, указали 3,3% респондентов.
- 24% респондентов совмещают работу в ОИЯИ с работой или подработкой в другой организации.
- В той или иной степени удовлетворены текущим материальным положением 44% опрошенных (– 4 п.п. по сравнению с результатами 2021 г.), из них лишь 11% полностью удовлетворены.
- Фиксируется значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами. В большей степени это расхождение заметно у специалистов и рабочих; у женщин по сравнению с мужчинами.
- 72,5% опрошенных оценивают свое материальное положение как среднее, однако оценки потребительской возможности расположены в основном у нижней границы среднего материального положения. 15% респондентов оценивают свое материальное положение как низкое, и лишь 8,4% – как высокое.
- По сравнению с результатами 2021 года респонденты отмечают увеличение реальных средних доходов. Несмотря на это, выросла доля тех, кто характеризует свое материальное положение как низкое, одновременно снизилась доля оценивающих свое материальное положение как высокое. В денежном отношении границы высокого и низкого материального положения сместились в сторону увеличения.

---

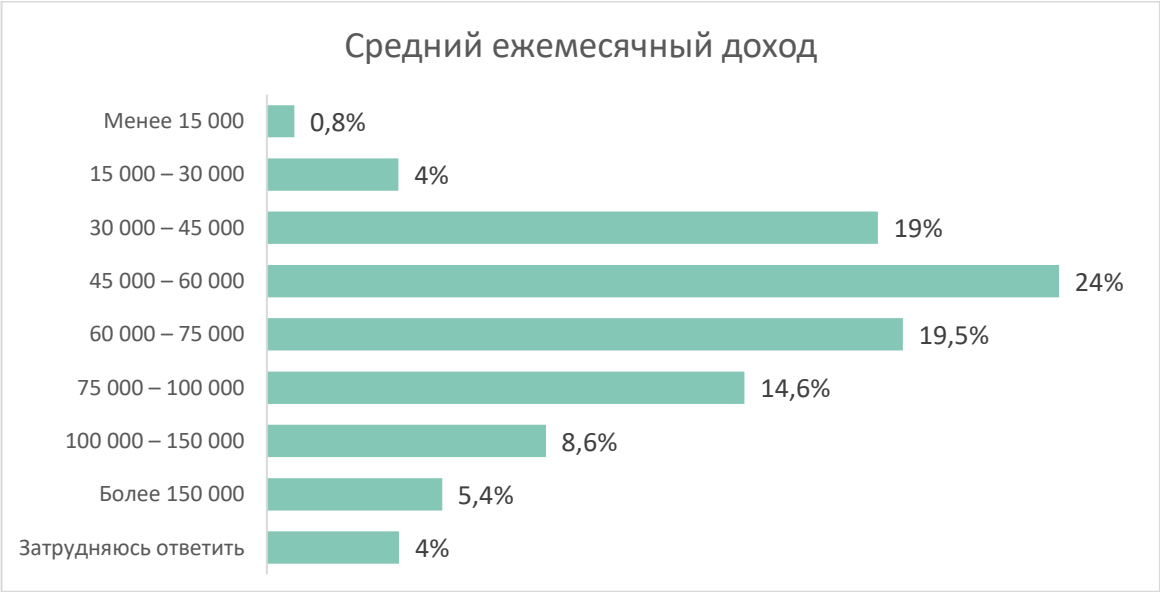
[9] Вопрос *«Какая из приведенных ниже оценок наиболее точно характеризует ваше материальное положение?»* и 6 вариантов ответа к нему. Данный показатель позволяет понять, как сами респонденты оценивают свои доходы через их потребительские возможности, и отнести респондента к одной из трех категорий по 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.

- За последний год материальное положение улучшилось у четверти опрошенных (в 2021году у 33%), серьезно ухудшилось – у 10%.
- Наиболее позитивная ситуация в отношении материального положения наблюдается среди научных сотрудников: именно в этой категории респонденты отмечают наибольший рост доходов и удовлетворенности материальным положением; среди научных сотрудников выше доля тех, чье материальное положение за прошедший год улучшилось.
- Мужчины и респонденты в возрасте старше 55 лет в большей степени удовлетворены своим материальным положением и чаще оценивают его как высокое.

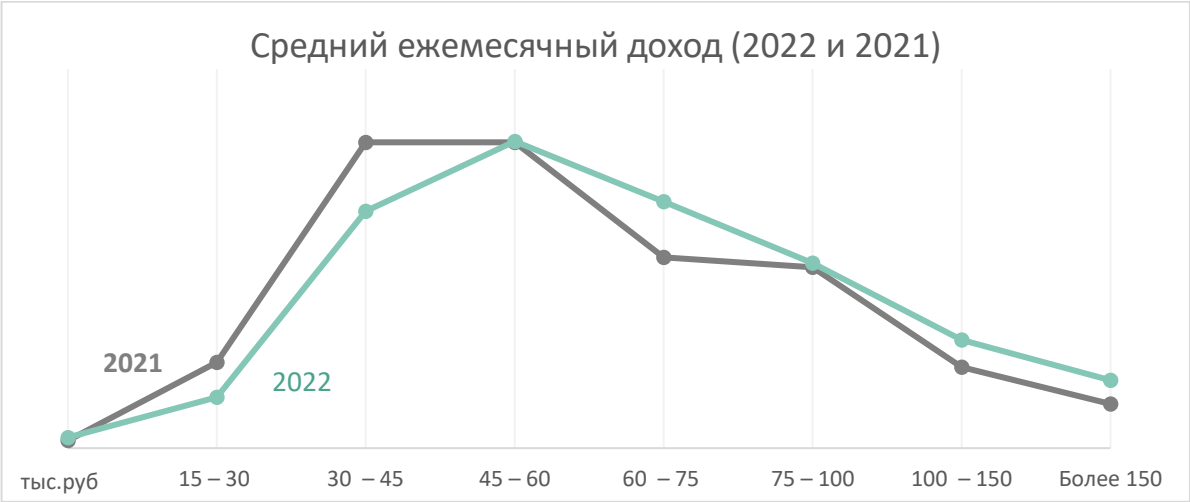
Сравнение реального и желаемого среднего ежемесячного дохода

Доходы 62% респондентов варьируются от 30 до 75 тыс. руб. Около 5% указали, что их средний ежемесячный доход составляет менее 30 тыс. руб. Доходы трети опрошенных превышают 75 тыс. руб.

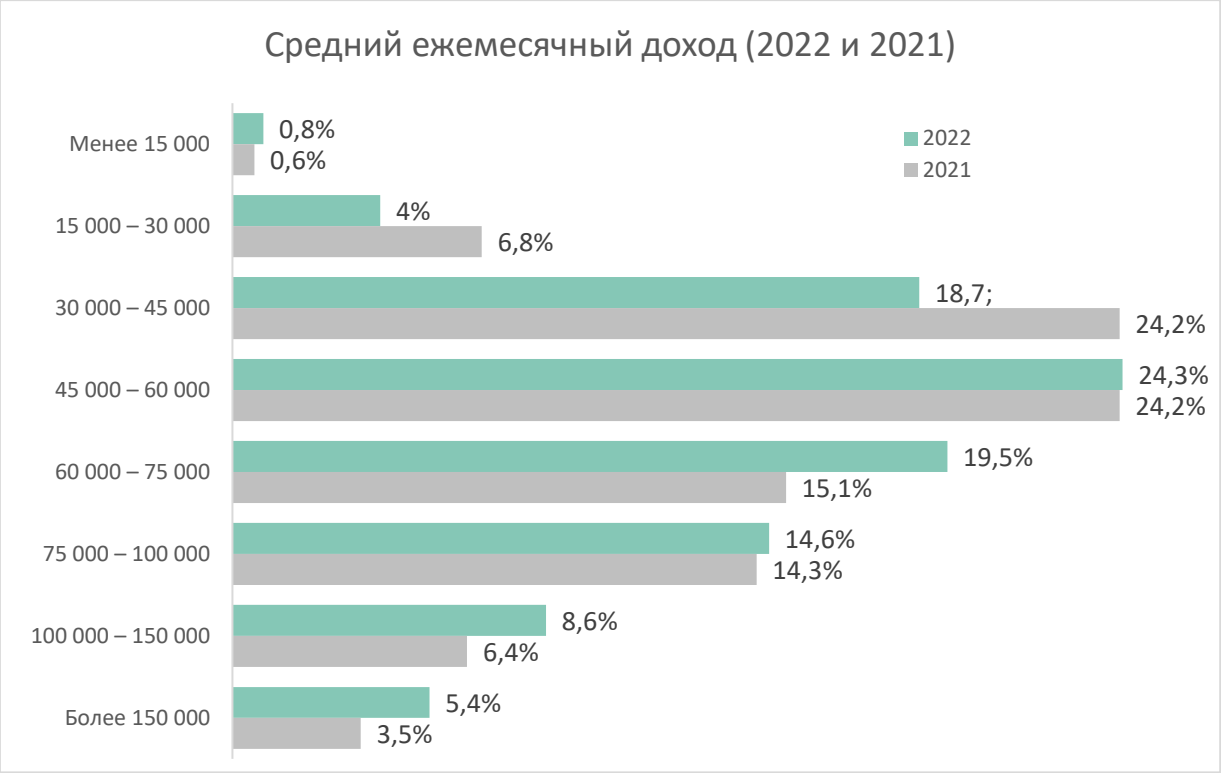
Затруднились ответить на вопрос о реальном доходе 4% респондентов.



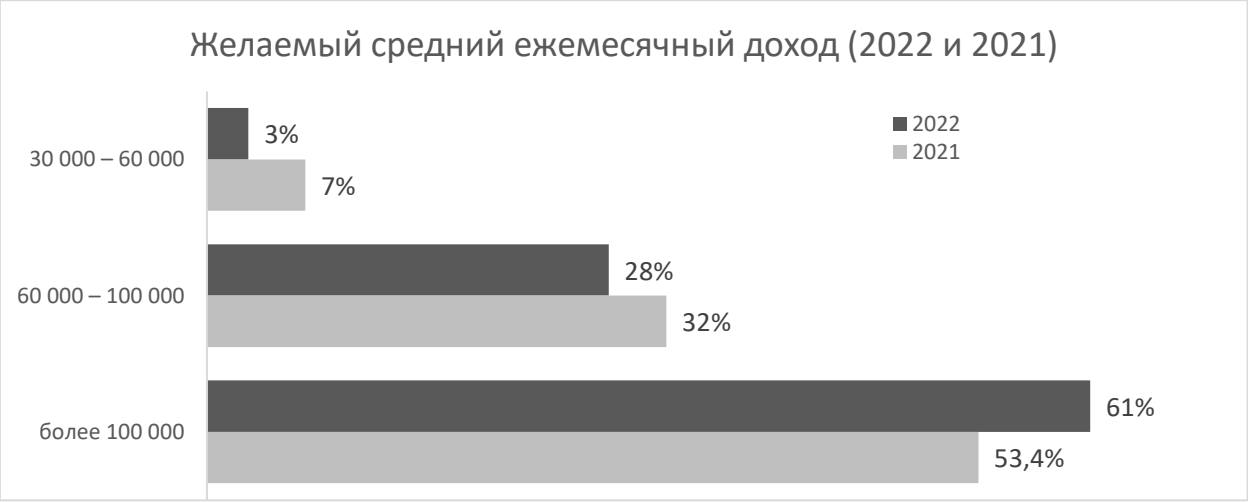
В сравнении с результатами опроса 2021 года, декларируемый доход несколько увеличился.



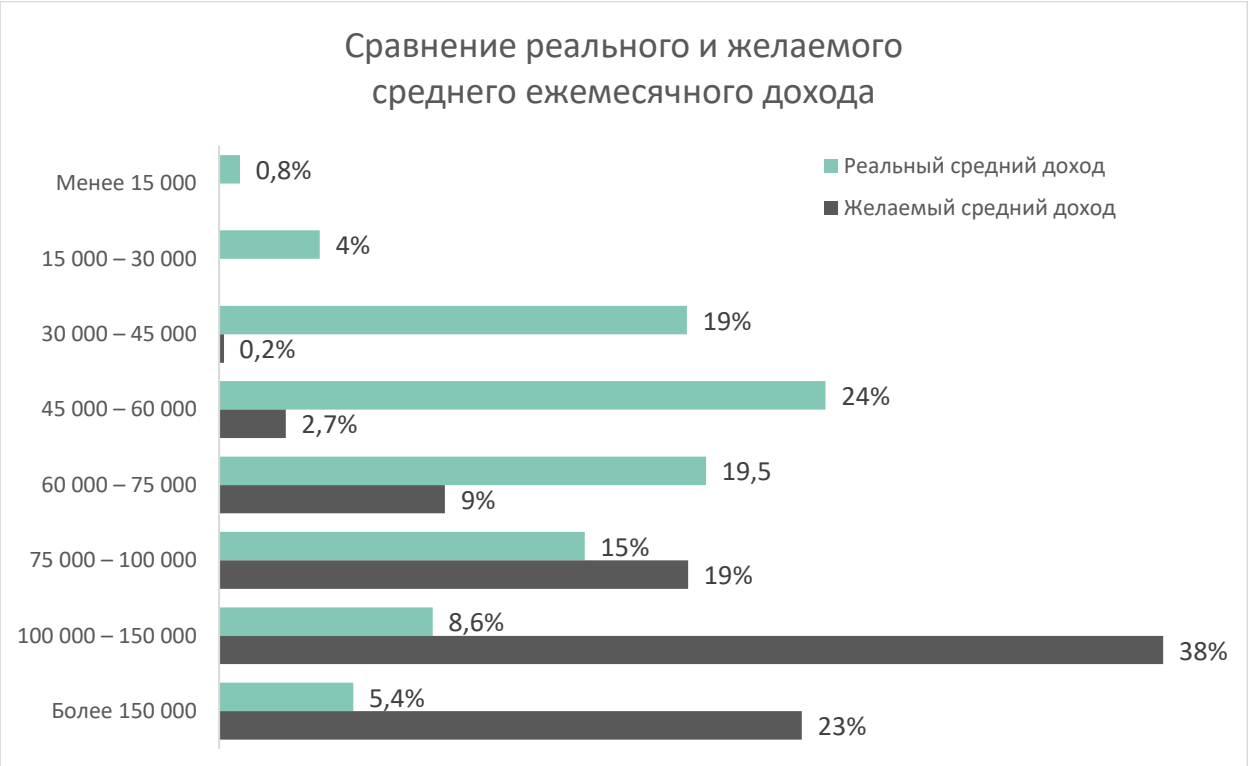
Снизилась доля респондентов, получающих от 15 до 45 тыс. руб. Увеличилась доля опрошенных, зарабатывающих от 60 до 75 тыс. руб. и более 100 тыс. руб. ежемесячно.



Вместе с тем, в сравнении с прошлым годом значительно выросли желаемые доходы. В два раза снизилась доля респондентов, которых устроил бы средний доход в пределах 30 – 60 тыс. руб. Выросло количество людей, которые бы хотели зарабатывать более 100 тыс. руб.



Как и в прошлом году, наблюдается значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами.



Около 24% респондентов сообщили, что их средний ежемесячный доход составляет менее 45 тыс. руб. В качестве желаемого такой доход указал лишь 1 человек. Доходы 44% сотрудников составляют 45 – 75 тыс. руб. в месяц. Хотели бы зарабатывать такую сумму около 12% опрошенных. Свыше 75 тыс. руб. зарабатывают 29% опрошенных, и 80% обозначили данный уровень доходов в качестве желаемого.

Вопрос заработной платы многократно появляется в ответах на открытые вопросы. По мнению респондентов, при текущем уровне цен в Дубне доходы многих сотрудников ОИЯИ *«унизительно низкие»*, а *«начальная зарплата МНС равна зарплате продавца в “Красном и Белом”»*. Сравнение с зарплатами в других организациях (особенно в IT секторе) также не в пользу Института. С точки зрения опрошенных, такая ситуация неприемлема, приводит к оттоку перспективных кадров и требует решения.

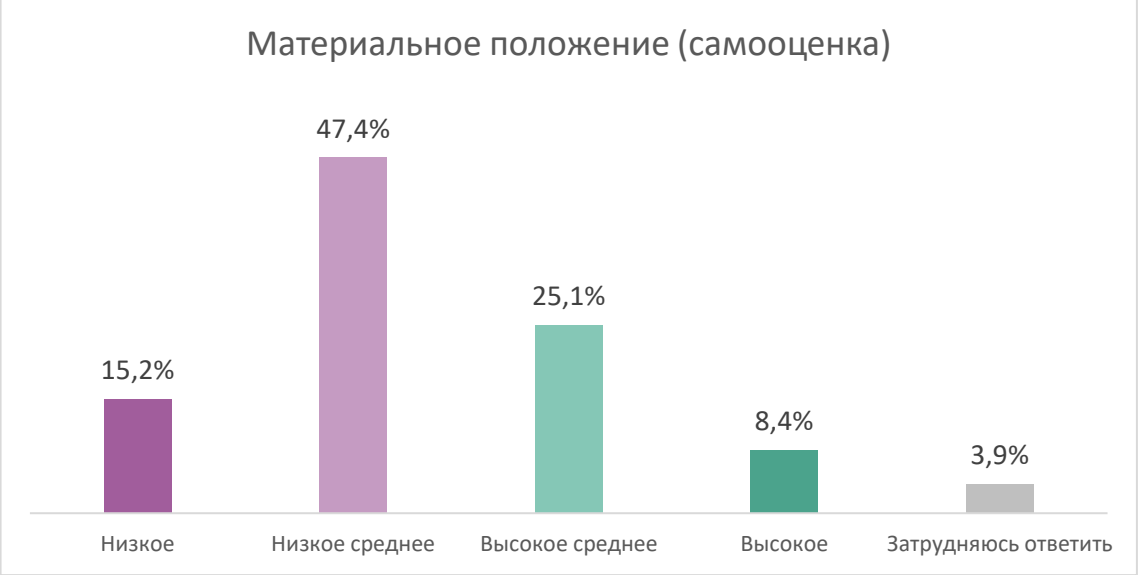
Субъективная оценка потребительских возможностей

Большинство опрошенных (72,5%) оценивают свое материальное положение как среднее. Однако оценки потребительской возможности расположены в основном у нижней границы среднего материального положения – 47,4% указали, что получаемых ими доходов достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, но не более.

15% респондентов оценивают свое материальное положение как низкое (в 2021 году – 11%). В разрезе уровня доходов, это в основном респонденты, получающие менее 15 тыс. руб. и от 15 до 45 тыс. руб. Отметим, что в прошлом году низким называли свое материальное положение в основном респонденты с ежемесячным доходом до 30 тыс. руб. По сравнению с

результатами 2021 года в группе респондентов, оценивающих свое материальное положение как низкое, увеличилась доля тех, чьи доходы составляют 45 – 60 тыс. руб.

Лишь 8,4% респондентов оценивают потребительские возможности получаемых ими доходов как высокие (почти 10% в 2021 году). В большинстве своем это сотрудники, получающие свыше 100 тыс. руб. В прошлом году нижняя граница дохода таких респондентов начиналась с 75 тыс. руб.



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

Укажите, пожалуйста, ваш средний ежемесячный доход **(2022)**	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
Менее 15 000	4,7%	0,2%	
15 000 – 30 000	14,0%	2,7%	
30 000 – 45 000	37,2%	18,2%	
45 000 – 60 000	25,6%	27,4%	10,9%
60 000 – 75 000	14,0%	21,9%	17,4%
75 000 – 100 000	3,5%	17,7%	13,0%
100 000 – 150 000	1,2%	8,5%	21,7%
Более 150 000		3,2%	37,0%

- 56% респондентов, чье материальное положение мы можем охарактеризовать как низкое, зарабатывают до 45 тыс. руб.
- 67% имеющих среднее материальное положение зарабатывают от 45 до 100 тыс. руб.
- Доход в пределах от 45 до 60 тыс. руб. мы можем считать пограничным – получающие его могут оценивать свое материально положение по-

разному в зависимости от влияния других факторов (как объективных – наличие семьи, например, так и субъективных).

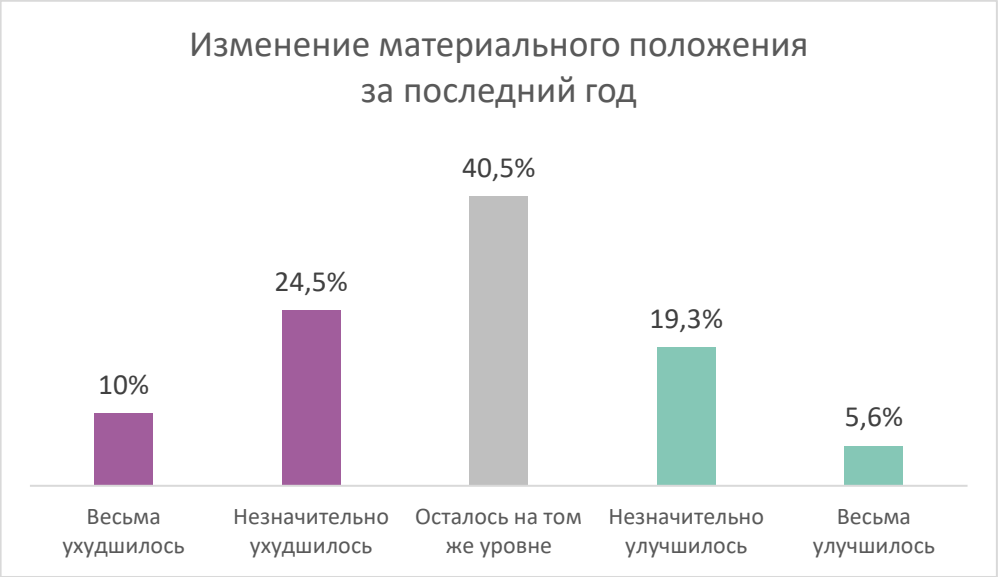
- Высокое материальное положение декларируют респонденты, чей уровень доходов свыше 100 тыс. руб.

Сравнение с аналогичными данными за 2021 год хорошо демонстрирует смещение границ низкого и высокого материального положения.

Укажите, пожалуйста, ваш средний ежемесячный доход **(2021)**	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
Менее 15 000	3,6%	0,3%	
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%

Оценка изменения материального положения за последний год

Респондентов также спрашивали об изменениях в их материальном положении за последний год. 40,5% заявили об отсутствии каких-либо изменений. Об улучшении материального положения заявили четверть (25%) опрошенных (в 2021 году – 33%).



Доля респондентов, материальное положение которых серьезно ухудшилось, составляет 10% (7,3% в 2021 году). О незначительном ухудшении материального положения сообщил примерно каждый четвертый респондент (24,5%).

Как отмечают опрошенные, за последний год общий уровень жизни стал намного ниже: при аналогичных или незначительно выросших доходах

потребительские возможности этих доходов значительно снизились (*«приобретаемые вещи стали стоить дороже, а заработная плата на том же уровне»*). Как итог – получая ту же зарплату, что и в прошлом году, респонденты не могут позволить себе тот же уровень потребления товаров и услуг: *«сейчас денег не хватает до конца месяца», «одной зарплаты для всей семьи даже на продукты не хватает иногда»*.

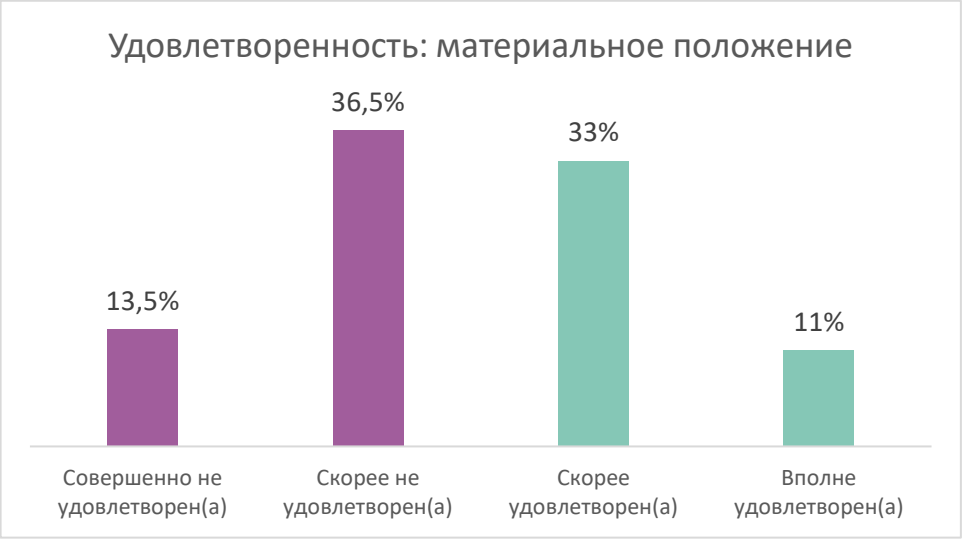
Наблюдается значимая взаимосвязь между оценками материального положения и степенью его изменения. Среди респондентов, оценивающих свое материальное положение как низкое, 32% отмечают серьезное его ухудшение за последний год (от общего числа опрошенных доля таких сотрудников составляет 5%).

Как изменилось ваше материальное положение за последний год?	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
Весьма ухудшилось	31,8%	6,8%	2,0%
Незначительно ухудшилось	29,5%	24,2%	18,4%
Осталось на том же уровне	28,4%	42,0%	44,9%
Незначительно улучшилось	8,0%	22,2%	16,3%
Весьма улучшилось	2,3%	4,8%	18,4%

Незначительное ухудшение материального положения отмечают 29,5% респондентов с низким и 24% 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 11% респондентов сообщили, что текущее материальное положение их вполне устраивает, и еще 33% скорее удовлетворены. Доля совершенно не удовлетворенных составляет 13,5% от общего числа опрошенных (11% в 2021 году).



На степень удовлетворенности материальным положением значимое влияние оказывают:

- уровень доходов (в среднем, чем выше уровень доходов, тем выше удовлетворенность; совершенно не удовлетворены своим материальным положением более 70% респондентов, чей доход ниже 30 тыс. руб.);
- изменение материального положения за последний год (менее удовлетворены респонденты, у которых произошло ухудшение материального положения; более удовлетворены респонденты, отметившие улучшение материального положения).

Оценки системы материального поощрения

Удовлетворенность системой материального поощрения среди сотрудников ОИЯИ невысока: вполне удовлетворены существующей системой оплаты труда 25% опрошенных, 30% в той или иной степени не удовлетворены (9,4% полностью не удовлетворены, еще 20,8% скорее не удовлетворены). Данные показатели значительно ниже удовлетворенности по всем остальным индикаторам условий труда, за исключением системы нематериального поощрения.

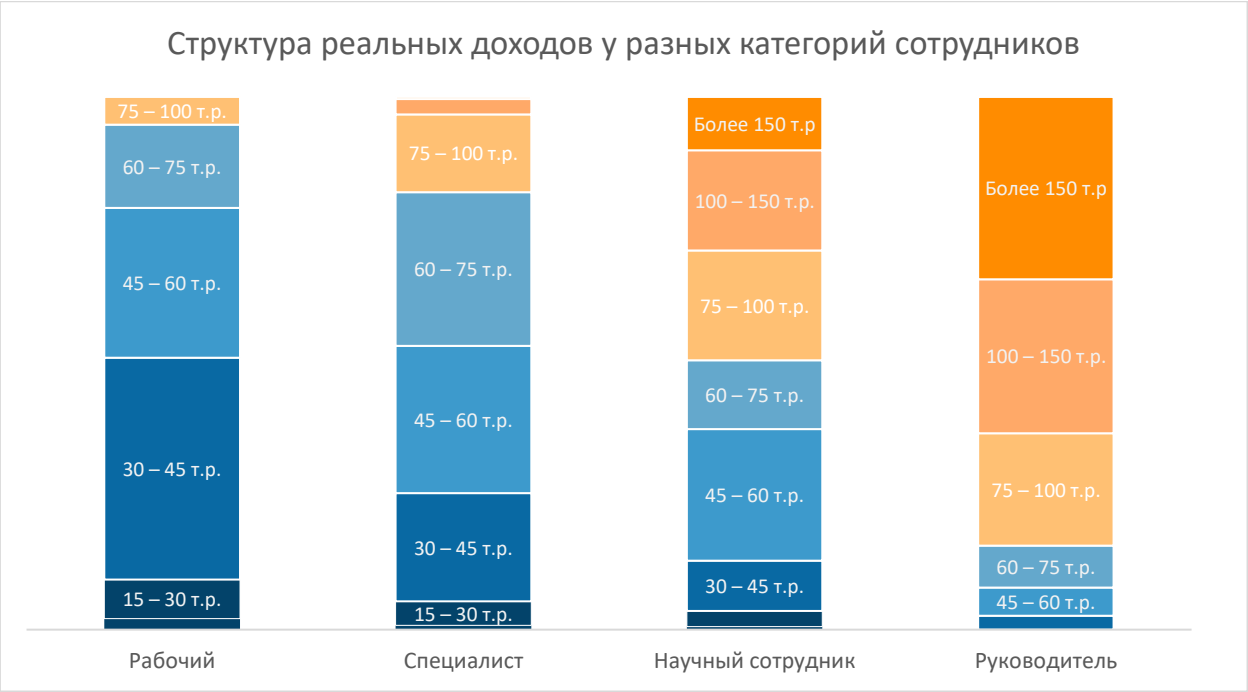
В целом, по обобщенному мнению респондентов, существующая в Институте система оплаты труда требует изменений. На данный момент она характеризуется невысоким окладом и *«большой вилкой премиальных»*. Поскольку премии и другие виды надбавок – вещь нестабильная (варьируется как размер, так и периодичность выплат), сотрудники фактически не имеют возможности планировать свой бюджет. В условиях турбулентной окружающей среды респонденты хотели бы большей стабильности своих доходов. Достижение этого возможно лишь за счет повышения базового оклада у всех категорий сотрудников.

Система материального поощрения характеризуется респондентами как «непрозрачная»: сотрудники часто не понимают, кого и за что именно премируют, от чего зависит сумма поощрения, какие виды работ в какой степени поощряются и т.п. Такая непрозрачность системы материального поощрения приводит к снижению мотивации работников.

Материальное положение у разных групп респондентов

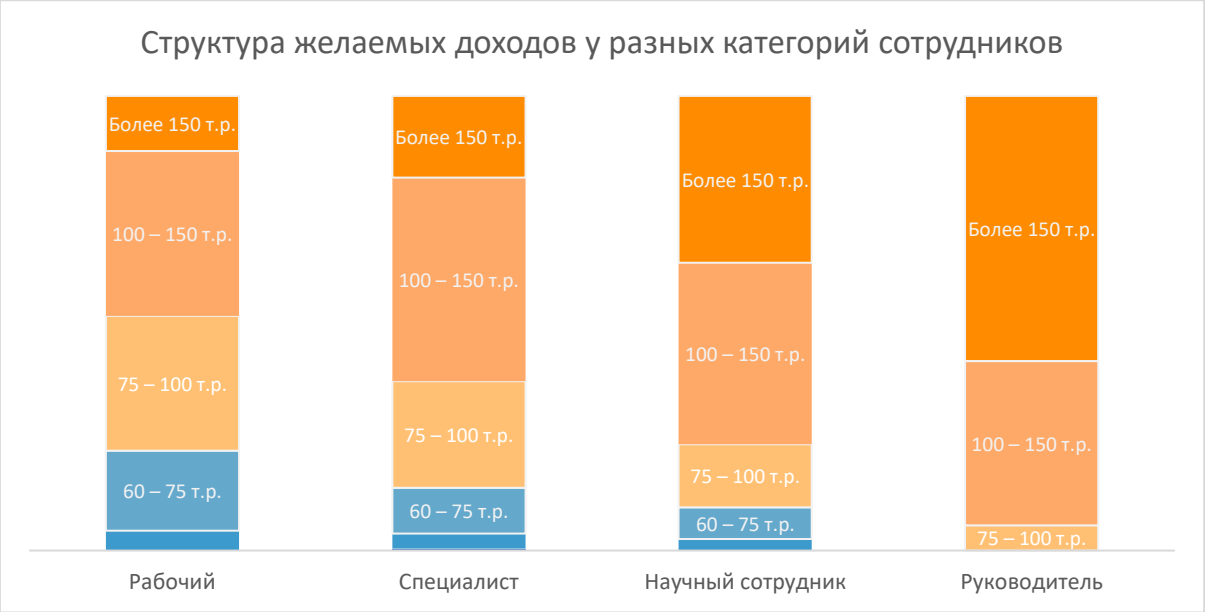
Структура доходов значительно отличается у разных категорий сотрудников. Доходы менее 30 тыс. руб. указали 3,5% научных сотрудников, 5% специалистов и 9% рабочих. До 45 тыс. руб. зарабатывают 13% научных сотрудников, 25% специалистов и 51% рабочих. При этом 29% рабочих и 18% специалистов оценивают свое материальное положение как низкое (23% и 13% в 2021 году соответственно).

Доходы свыше 75 тыс. руб. указали 5% рабочих, 17% специалистов, 48% научных сотрудников и 78% руководителей. Доходы свыше 100 тыс. руб. указали 3% специалистов, 28% научных сотрудников и 58,5% руководителей.



При этом лишь 4% специалистов, 16% научных работников и 22,5% руководителей оценивают свое материальное положение как высокое. Среди рабочих доля респондентов, оценивающих свое материальное положение как высокое составляет 2%.

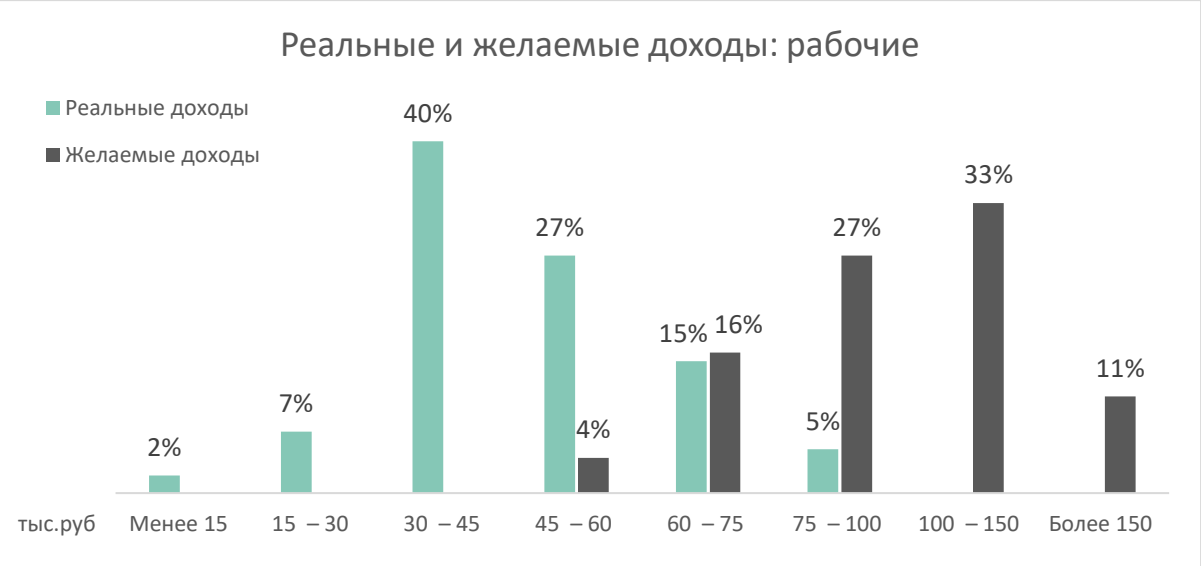
Желаемые доходы у разных категорий сотрудников также варьируются, хотя и в существенно более узких пределах.

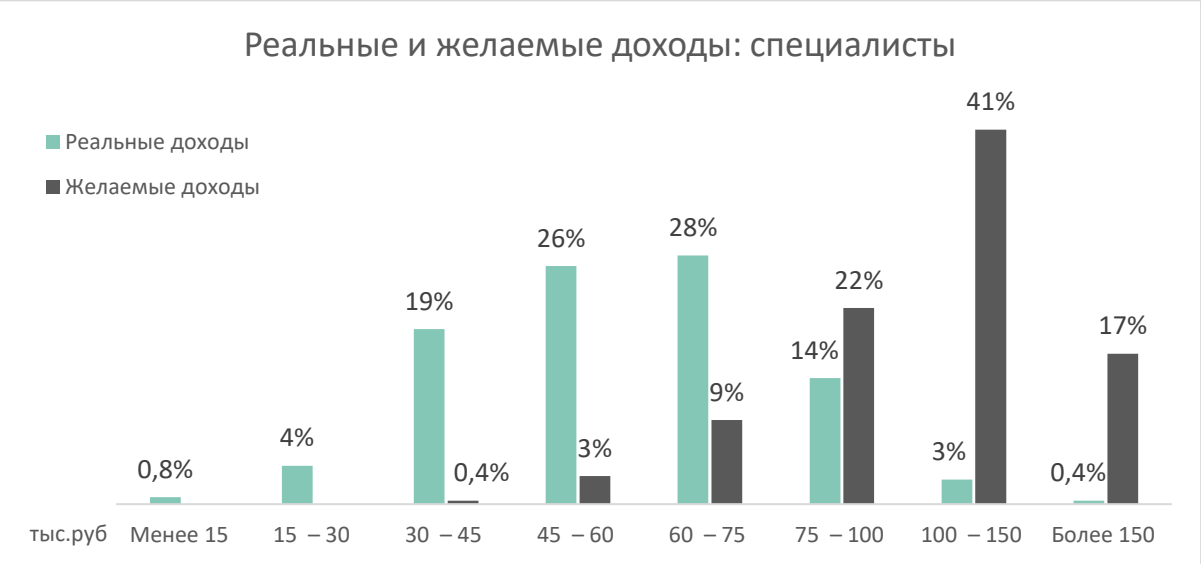


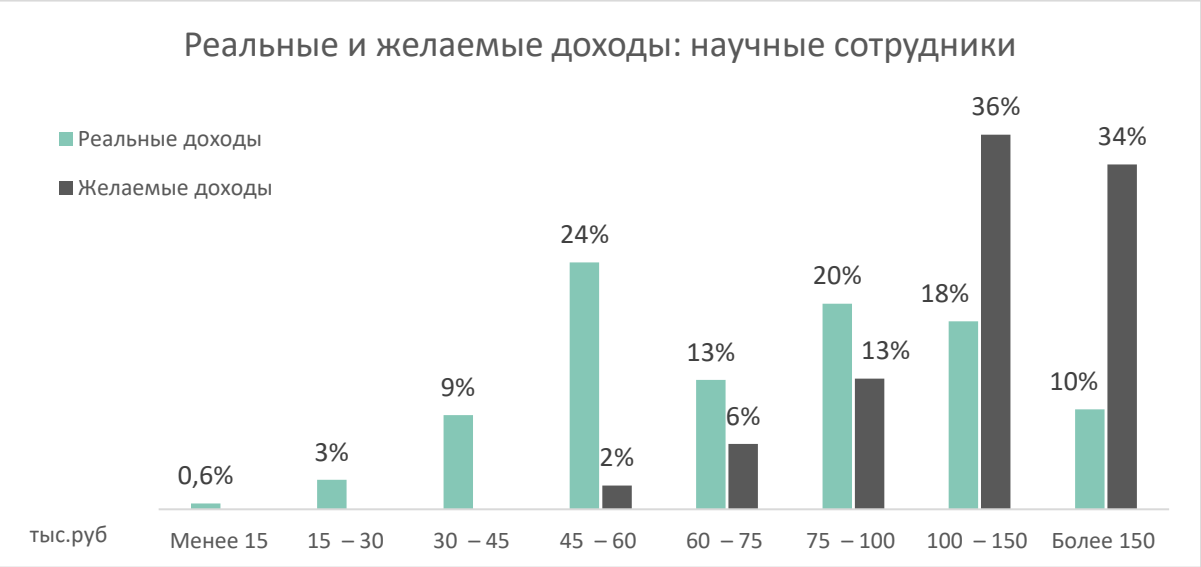
В среднем, лишь 3% рабочих, специалистов и научных сотрудников хотели бы получать от 45 до 60 тыс. руб. Доходы в пределах от 60 до 100 тыс. руб. вполне устроили бы 43% рабочих, 31% специалистов, каждого пятого научного сотрудника и 5% руководителей. Свыше 100 тыс. руб. хотели бы получать 44% рабочих, 58% специалистов, 70% научных сотрудников и 87% руководителей.

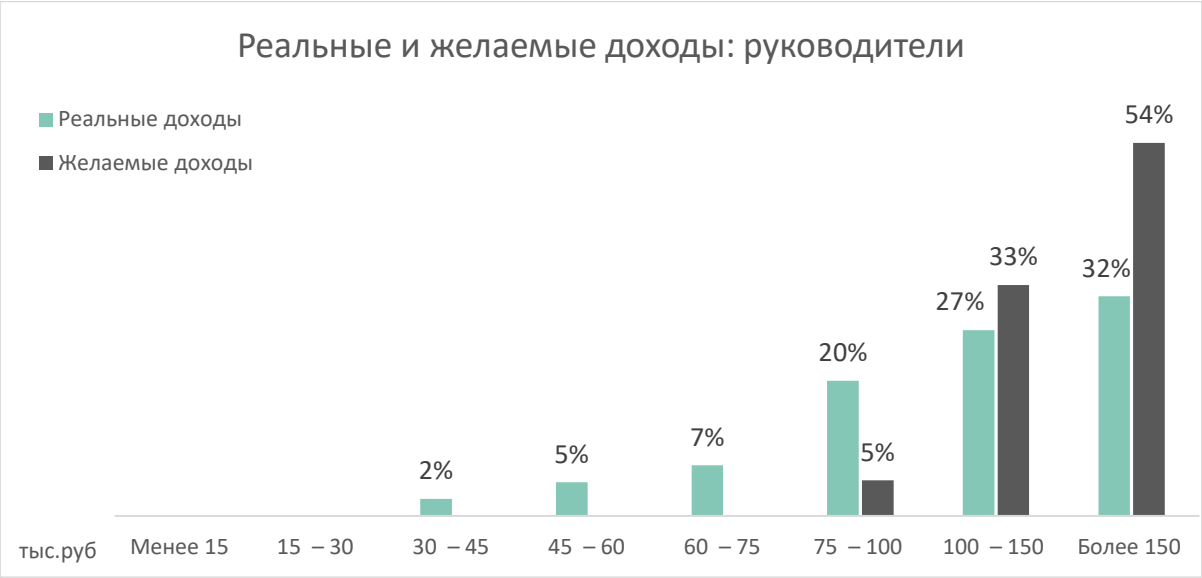
На следующих диаграммах отображено соотношение реальных и желаемых доходов у разных категорий сотрудников Института. Как и в исследовании

2021 года, наибольший разрыв между реальными и желаемыми доходами наблюдается у специалистов и рабочих; наибольшее совпадение – у руководителей.

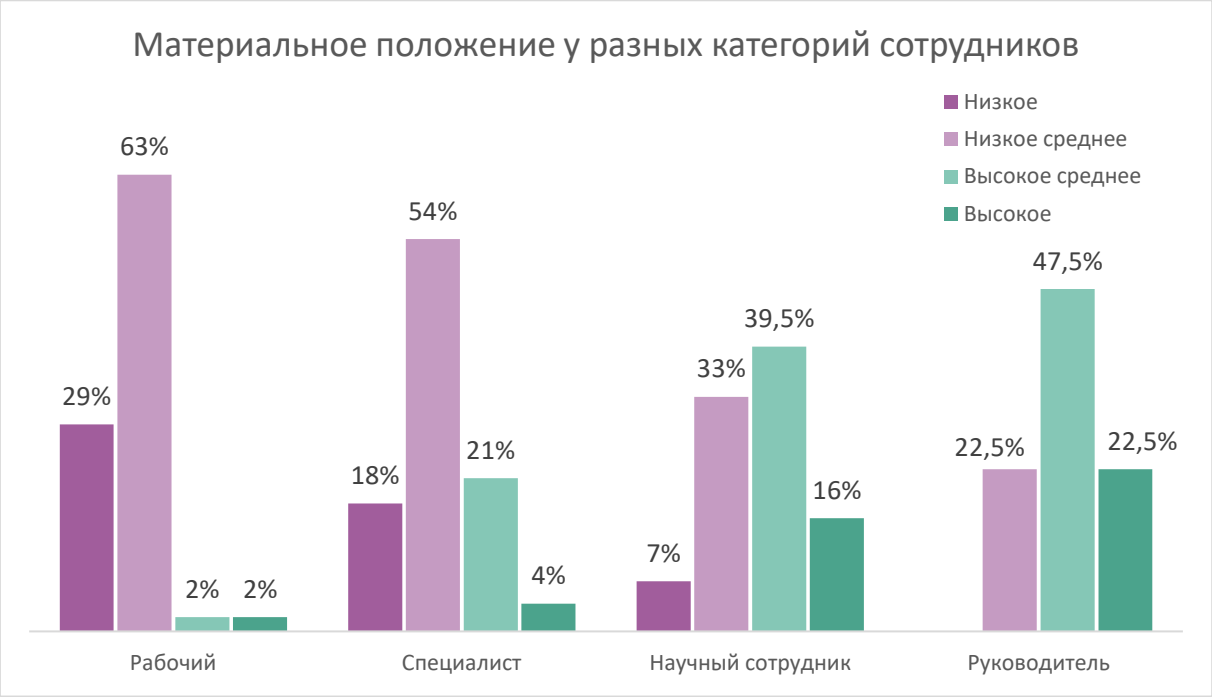




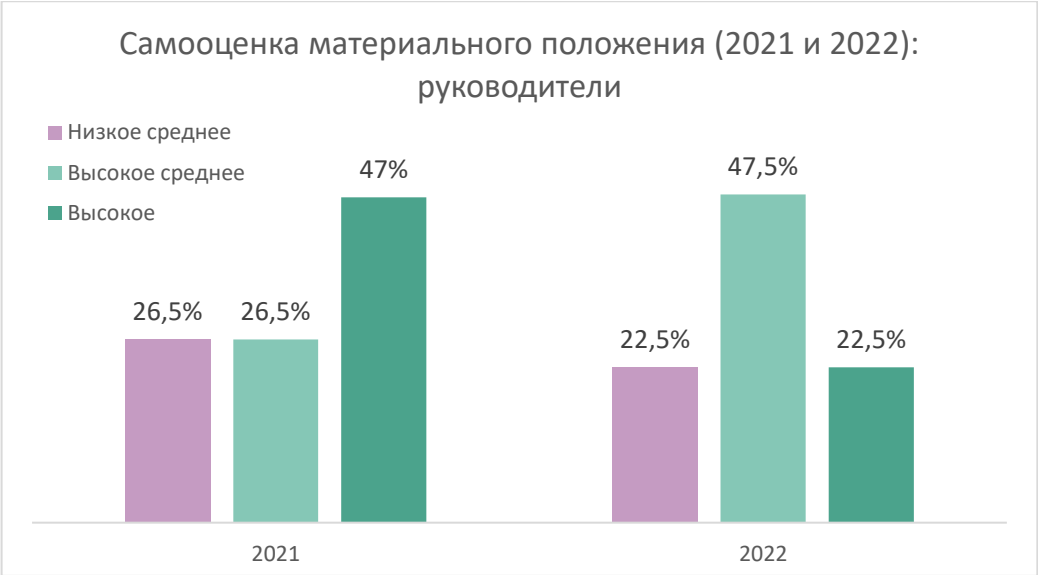




Самооценка материального положения, основанная на потребительских возможностях получаемых доходов, также значительно варьируется у разных категорий сотрудников.

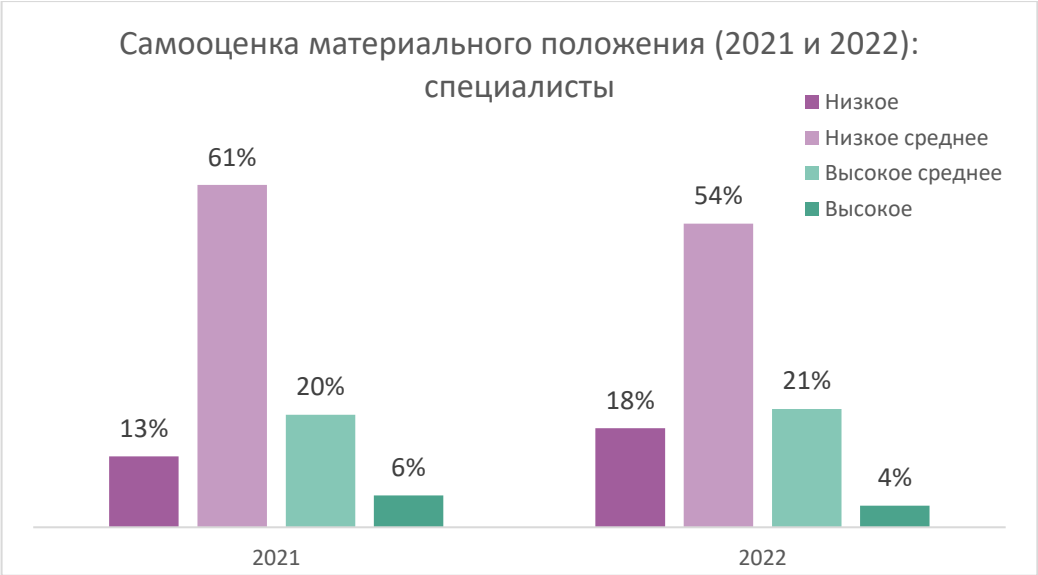


Например, сотрудники, занимающие руководящие должности, оценивают свое материальное положение как среднее или высокое. При этом доля руководителей, оценивающих свое материальное положение как высокое, сократилась вдвое по сравнению с 2021 годом.

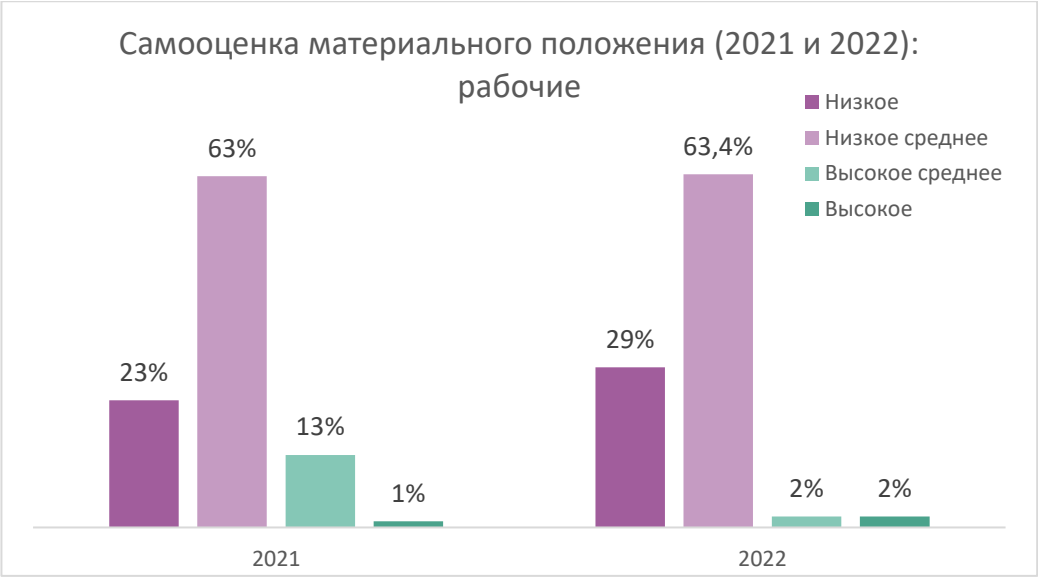


Лишь 3% руководителей ответили, что их материальное положение весьма улучшилось за прошедший год (20% в 2021 году). 38% руководителей отметили, что их материальное положение ухудшилось (14% в 2021 году).

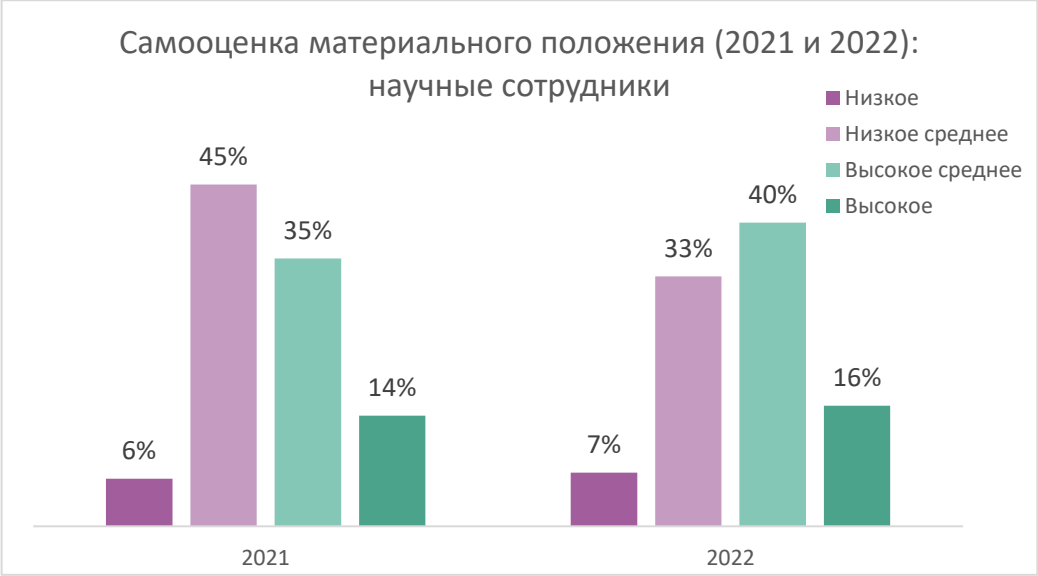
Доля сотрудников, оценивающих свое материальное положение как высокое, варьируется от 2% среди рабочих до 4% среди специалистов. Как низкое оценивают свое материальное положение 29% рабочих и 18% специалистов (23% и 13% в 2021 году соответственно).



35% рабочих и 38% специалистов отметили, что их материальное положение за прошедший год ухудшилось (в 2021 году – 40% и 31% соответственно).

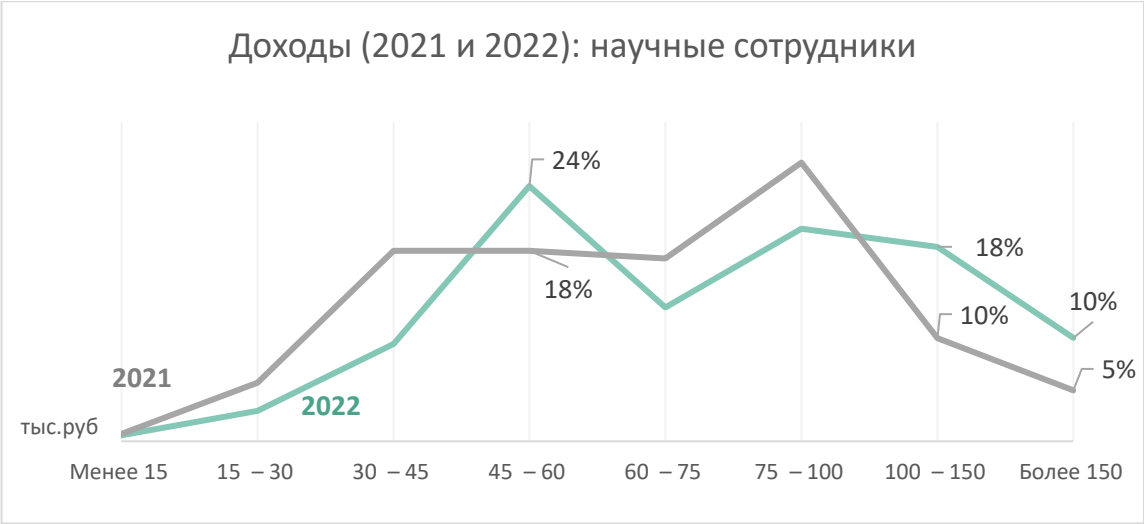


Наиболее позитивной выглядит ситуация с материальным положением у научных и научно-педагогических работников: 16% оценивают свое материальное положение как высокое, лишь 7% как низкое. Фиксируются значительные изменения в структуре среднего материального положения в сравнении с результатами прошлого года.

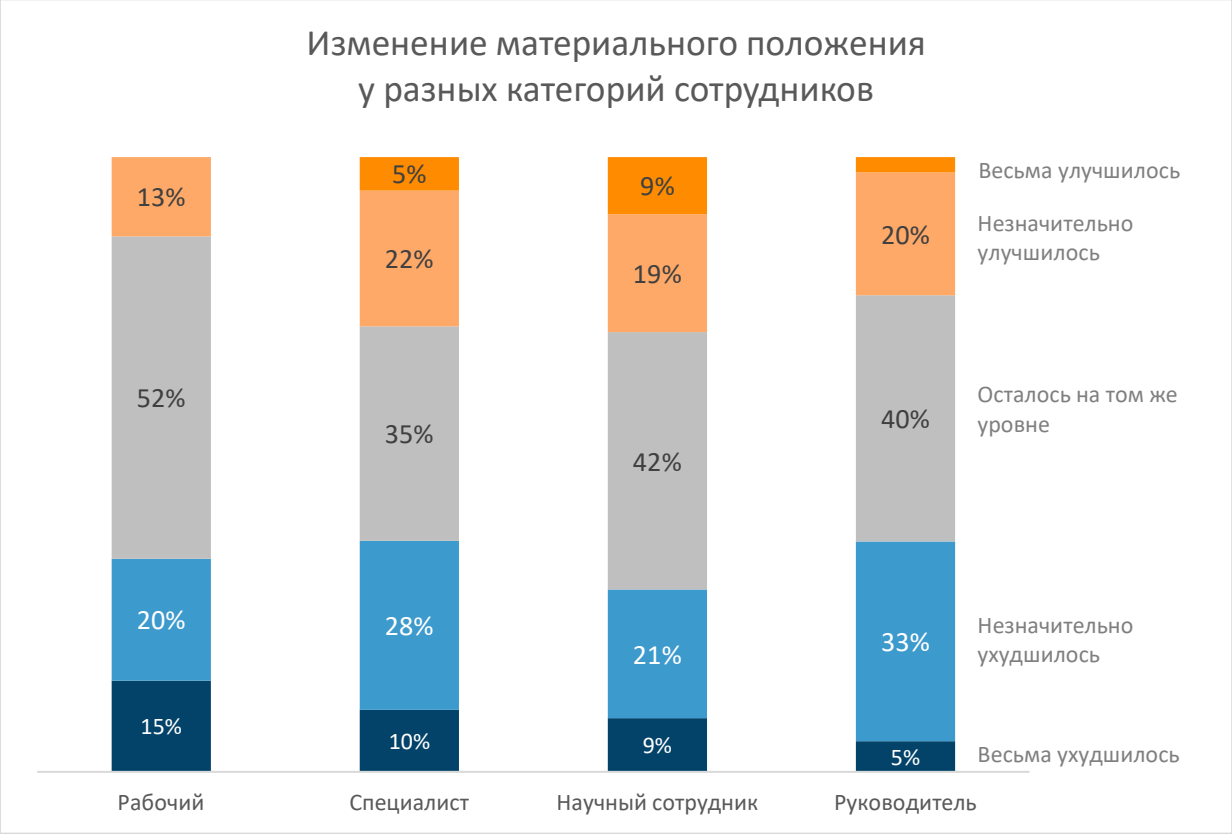


9% научных сотрудников отмечают, что за прошедший год их материальное положение весьма улучшилось – больше, чем во всех других категориях сотрудников.

На диаграмме ниже мы видим, что в 2022 году увеличилась доля сотрудников с доходами 45 – 60 тыс. руб. и более 100 тыс. руб.



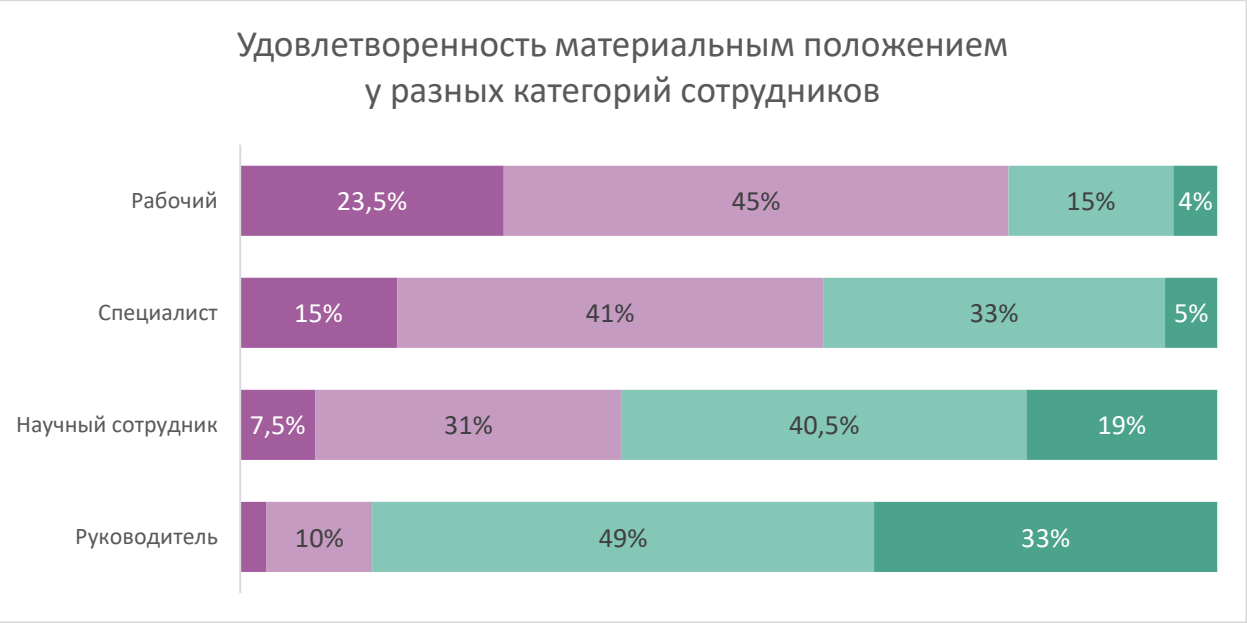
Значительное ухудшение материального положения отмечают в основном рабочие (15%). В среднем примерно 45% респондентов отмечают, что их материальное положение не претерпело никаких существенных изменений.



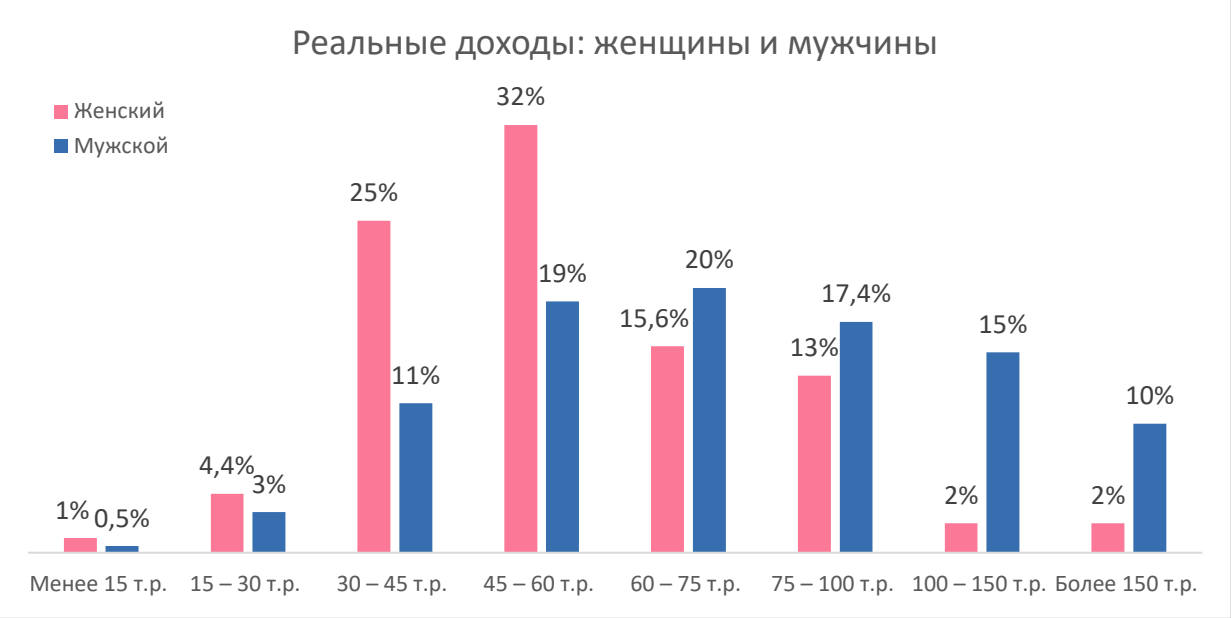
Наименьший уровень удовлетворенности демонстрируют рабочие – почти 70% из них в той или иной степени не удовлетворены своими доходами (23,5% совершенно не удовлетворены и 45% скорее не удовлетворены). Не удовлетворены материальным положением также 56% специалистов и 38% научных сотрудников. Доли неудовлетворенных материальным положением рабочих и специалистов выросли по сравнению с результатами прошлого года.

Полностью удовлетворены материальным положением 33% руководителей (35% в 2021 году). Значительно выросла доля научных сотрудников, вполне

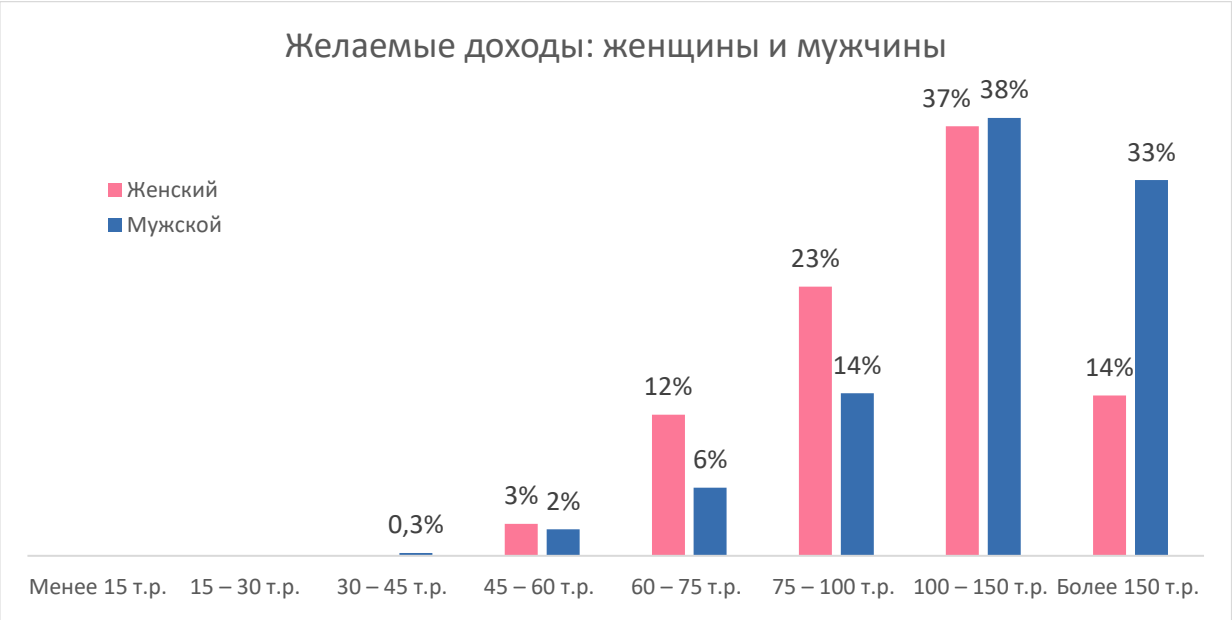
удовлетворенных своим материальным положением: с 13% в 2021 г. до 19% в 2022 г. Среди специалистов и рабочих доля полностью составляет 4 – 5%.



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

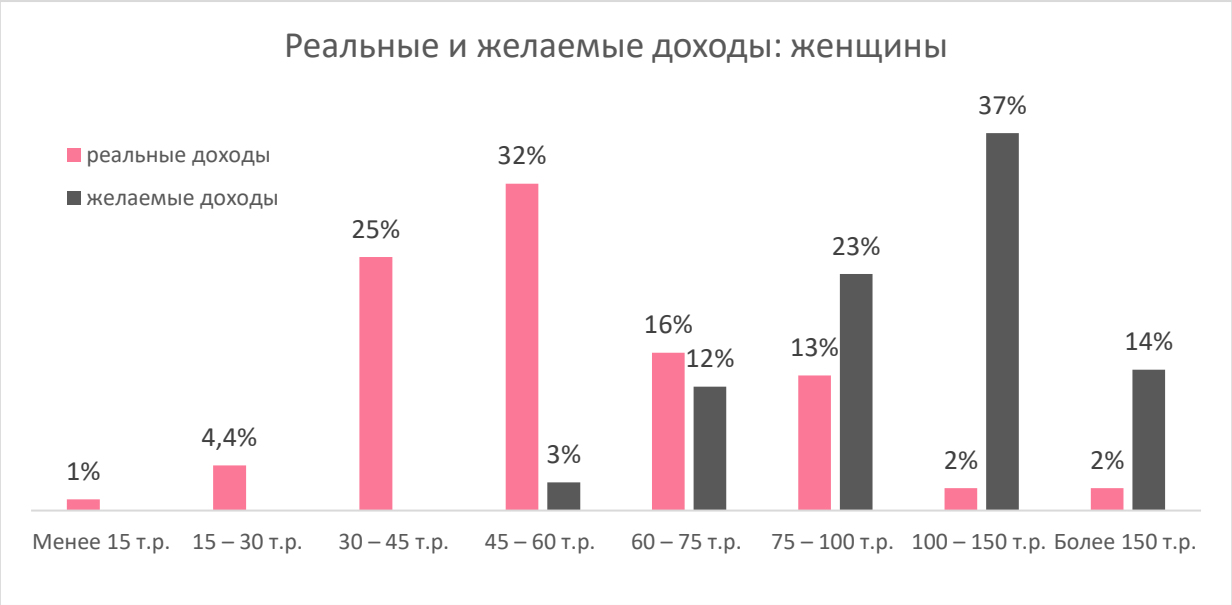


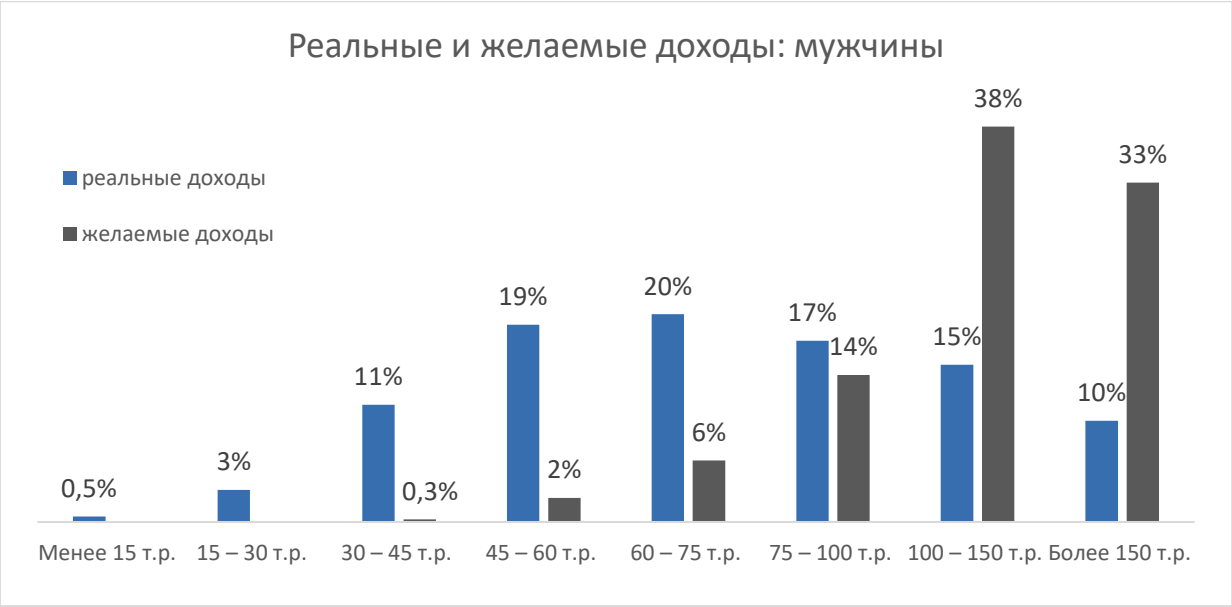
Доля женщин значительно выше среди получающих доход до 60 тыс. руб.: такой доход заявили 63% женщин и 34% мужчин. Соотношение мужчин и женщин меняется в группах с доходом выше 75 тыс. руб.: более 75 тыс. руб. зарабатывают 18% женщин и 42% мужчин; доходы свыше 100 тыс. руб. указали почти 25% мужчин и лишь 4,4% женщин.



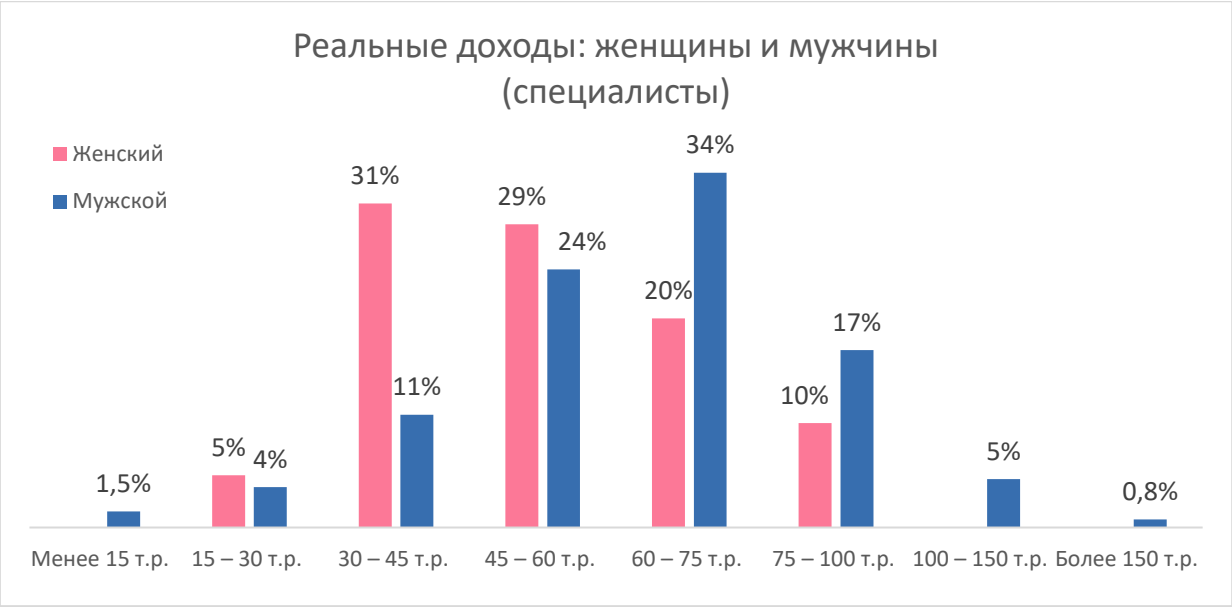
Низкие доходы провоцируют заниженные доходные ожидания: получая низкие доходы, женщины в среднем хотели бы получать меньше, чем мужчины. Так, доходы в пределах 60 – 100 тыс. руб. устроили бы треть женщин и лишь 20% мужчин; свыше 150 тыс. руб. хотели бы получать 14% женщин и 33% мужчин.

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

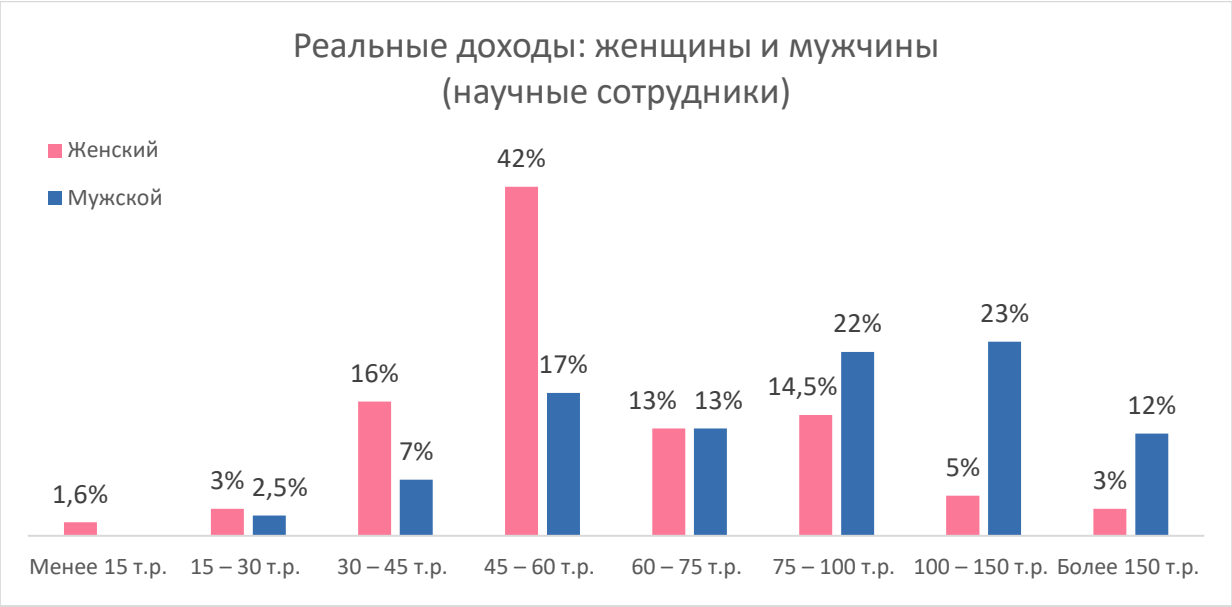




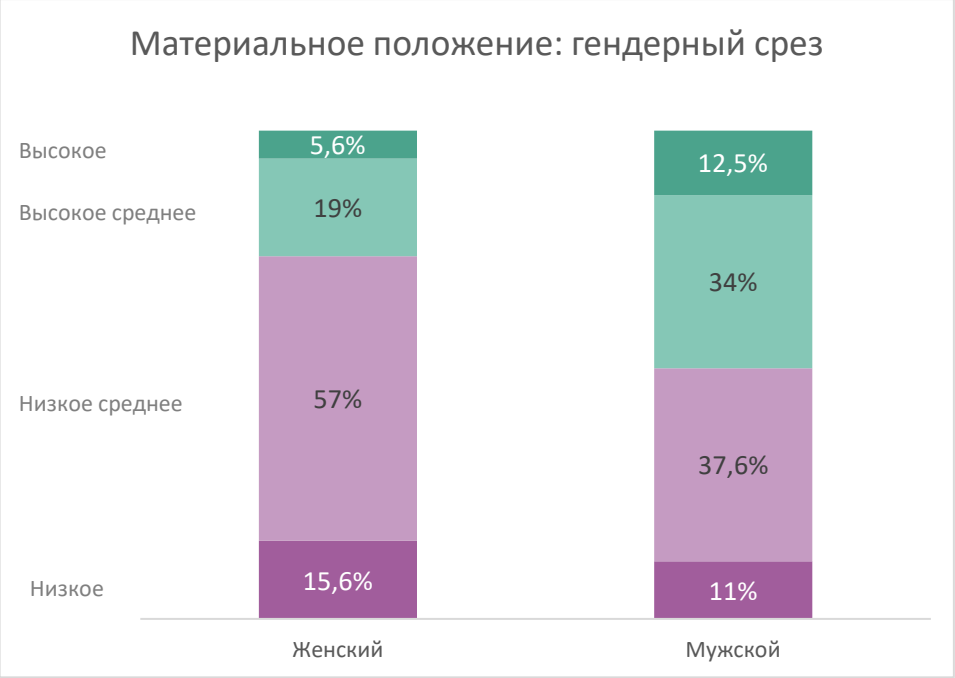
Выразительна разница доходов мужчин и женщин у таких категорий сотрудников как специалисты и научные работники. Так, 80% женщин-специалистов получают доходы от 30 до 75 тыс. руб.; при этом 80% мужчин-специалистов зарабатывают в пределах 45 – 150 тыс. руб.



Доходы 85% женщин – научных сотрудников варьируются в диапазоне от 30 до 100 тыс. руб.; при этом в данной группе доходов лишь 59% мужчин – научных сотрудников.

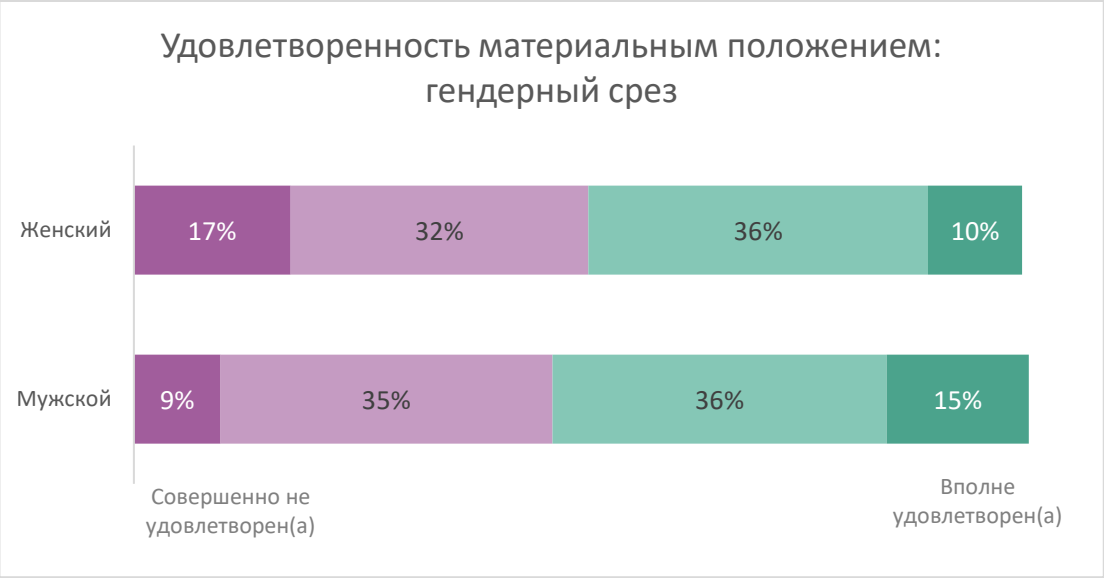


Лишь у 5,6% женщин материальное положение можно оценить как высокое (среди мужчин таковых 12,5%). Как низкое оценивают свое материальное положение 15,6% женщин и 11% мужчин. При этом доля женщин, чье материально положение можно охарактеризовать как низкое среднее (денег достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, но на более крупные покупки приходится откладывать), значительно выше (57% женщин и 37% мужчин).

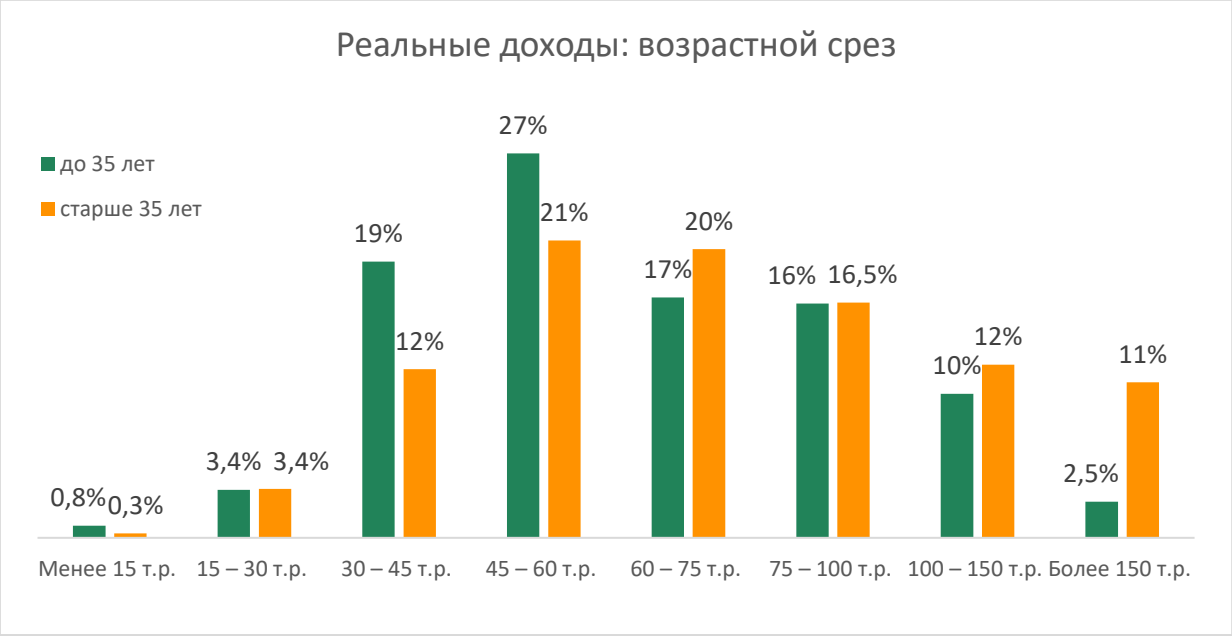


В исследовании 2021 года мы фиксировали отсутствие значимого отличия в степени удовлетворенности мужчин и женщин своим материальным положением при вполне весомой разнице доходов.

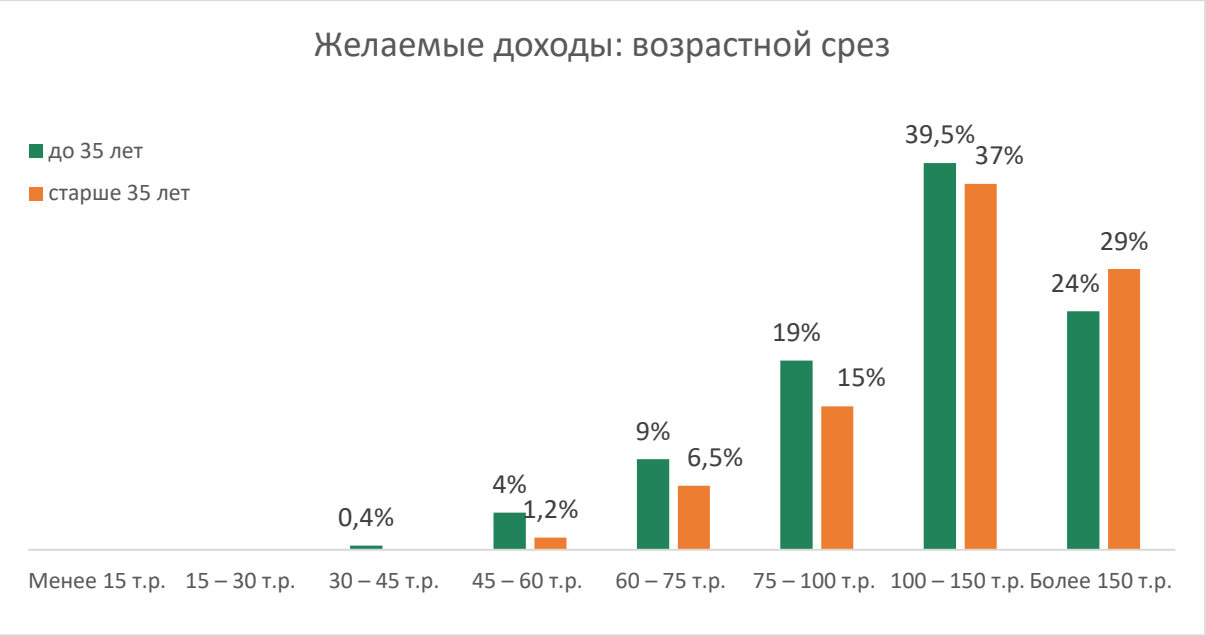
Результаты текущего исследования фиксируют разницу по степени удовлетворенности, особенно на полюсах шкалы: доля женщин, совершенно не удовлетворенных своим материальным положением, почти в два раза превышает число мужчин; доля мужчин, полностью удовлетворенных материальным положением, в 1,5 раза выше, чем у женщин.



Значимо отличаются 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 60 тыс. руб. среди молодежи составляет 50%; среди сотрудников старше 35 лет – 36%. Доходы выше 75 тыс. руб. указали 29% сотрудников в возрасте до 35 лет и 39% сотрудников старше 35 лет.

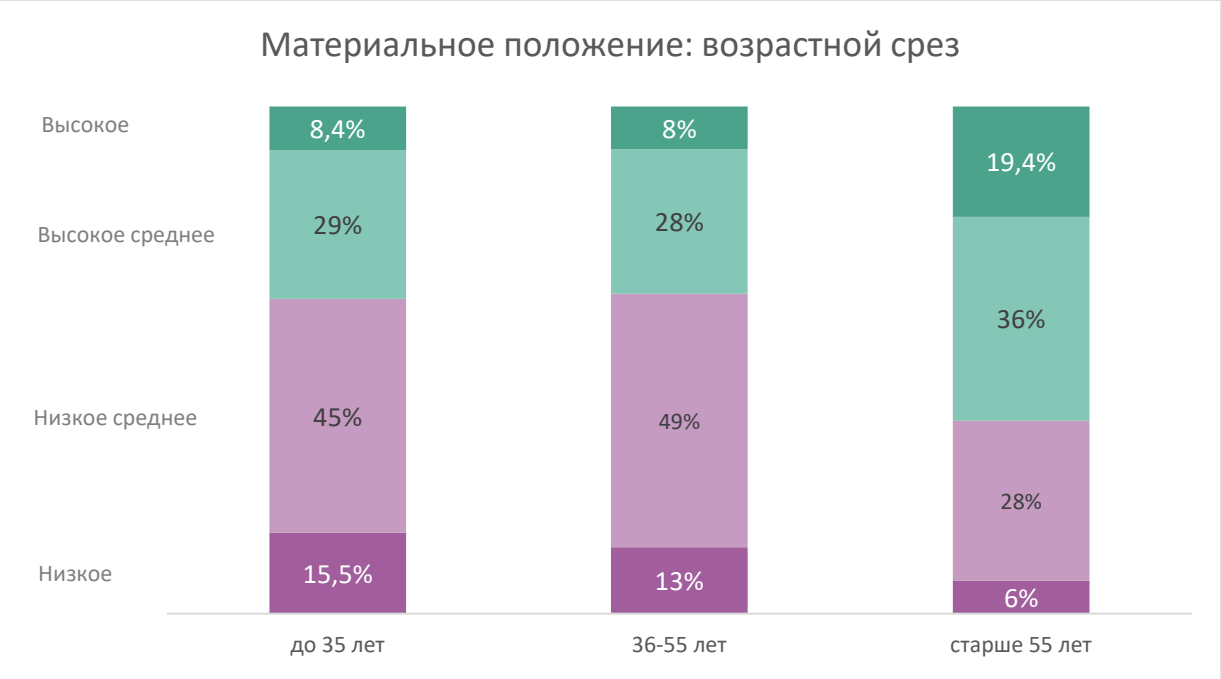


Структура желаемых доходов выглядит более однородной: хотели бы получать свыше 75 тыс. руб. рублей 83% сотрудников до 35 лет и 81% сотрудников старше 35 лет.



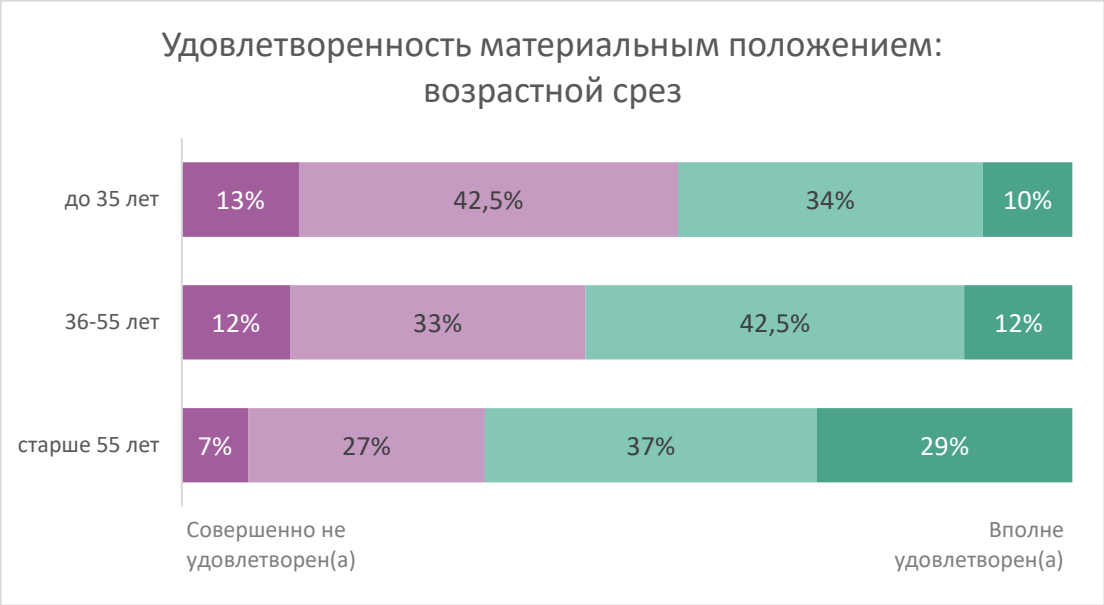
Тем не менее, сотрудники в возрасте до 35 лет в среднем готовы на меньшие зарплаты: хотели бы зарабатывать от 45 до 100 тыс. руб. 32% молодежи и лишь 22% сотрудников старше 35 лет. По сравнению с прошлым годом запросы молодежи значительно выросли: в 2021 году доля сотрудников в возрасте до 35 лет, чьи желаемые доходы располагались в диапазоне от 45 до 100 тыс. руб., составляла почти 47%.

Самооценка материального положения также значительно отличается у разных возрастных групп респондентов. Причем если по доходам возрастная граница статистической значимости проходит в районе 35 лет, то по материальному положению – в районе 55 лет.

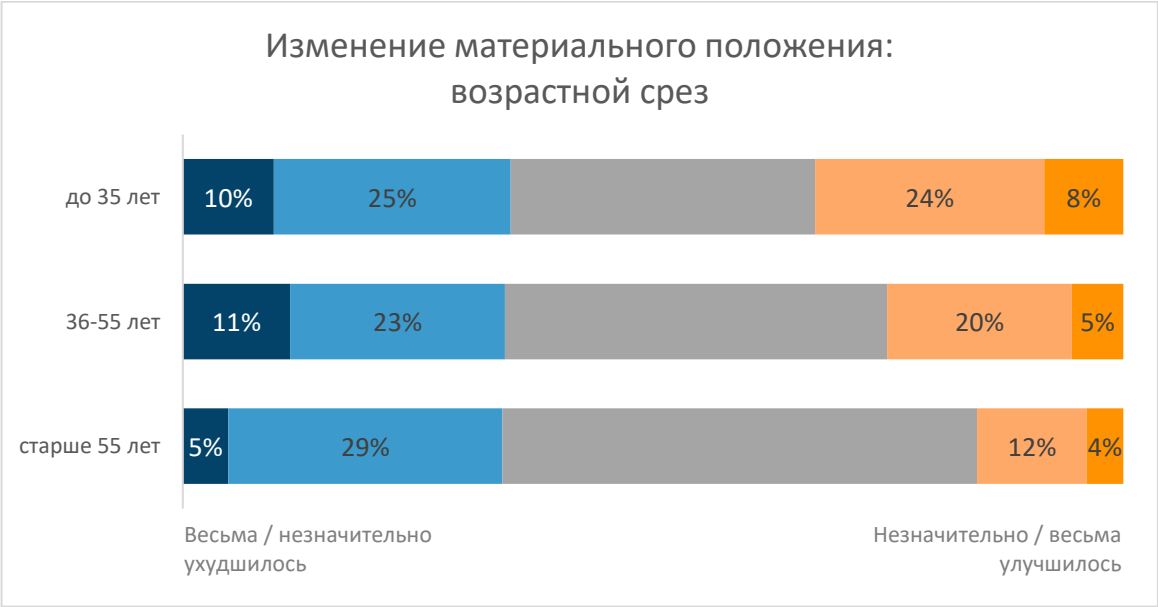


Материальное положение сотрудников в возрасте до 35 лет оценивается как низкое у 15,5%, как высокое – у 8,4% опрошенных. Среди сотрудников в возрасте старше 35 лет доля оценивающих свое положение как низкое составила 13%; доля оценивающих свое материально положение как высокое – 8%. Среди сотрудников в возрасте старше 55 лет оценивают свое положение как низкое 6%; как высокое – более 19%.

Ситуация с удовлетворенностью материального положения схожа с оценкой потребительских возможностей: совершенно не удовлетворены своим материальным положение 12-13% сотрудников в возрасте до 55 лет и 7% сотрудников старше 55 лет. Вполне удовлетворены примерно 11% сотрудников в возрасте до 55 лет и 29% сотрудников старше 55 лет.

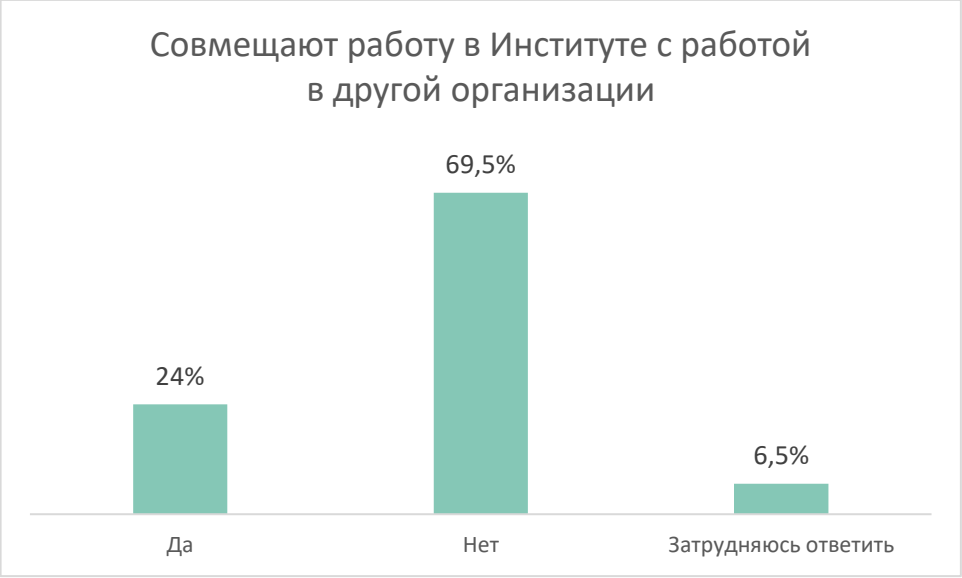


Сотрудники в возрасте до 55 лет чаще говорят о значительном ухудшении своего материального положения. Вместе с тем, доля сотрудников, утверждающих, что их материальное положение значительно улучшилось, выше всех в возрастной категории до 35 лет.



Полагаем, что важная составляющая удовлетворенности материальным положение для сотрудников старше 55 лет – это отсутствие значительных изменений в материальном положении, а для сотрудников в возрасте до 35 лет – его улучшение.

Совмещают работу в ОИЯИ с работой или подработкой в другой организации почти четверть опрошенных сотрудников.



Социальный потрет «совместителей» характеризуется высокой неопределенностью: нет ни одного параметра, по которому были бы выявлены статистически значимые отличия между сотрудниками, которые совмещают работу в Институте с работой в другой организации и сотрудниками, для которых ОИЯИ является единственным местом трудоустройства. В практически равной степени совмещают работу мужчины и женщины, сотрудники разных возрастных групп, с разным уровнем доходов.

Доля сотрудников – «совместителей» в подразделениях Института варьируется от 19% в ЛЯП до примерно 30% в ЛРБ и УНЦ. Совмещают работу в ОИЯИ с работой в других организациях в большей степени научные сотрудники и специалисты, гораздо реже – рабочие и руководители.

«Совместители» в большей степени не удовлетворены тем, как складывается их карьера в Институте и чаще оценивают свои карьерные перспективы как низкие. Они в среднем менее удовлетворены системами материального и нематериального поощрения в ОИЯИ.

5. ПРОГРАММЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

Нематериальная поддержка: удовлетворенность и информированность

Удовлетворенность существующей в Институте системой нематериальной поддержки ниже, чем всеми остальными индикаторами, используемыми для оценки условий труда: полностью удовлетворены лишь 22% сотрудников, не удовлетворены 27,6% сотрудников (совершенно не удовлетворены 11,2%).

Как и система материального поощрения, нематериальная описывается респондентами как «непрозрачная»: подтверждая, что программы поддержки разных категорий сотрудников в Институте существуют, опрошенные обращают внимание на отсутствие внятных критериев их реализации (*«абсолютно не понятно, кому и при каких условиях они предоставляются, что из этого положено конкретному сотруднику и каковы критерии отбора участников на конкурсные программы поддержки»*).

Информированность респондентов в целом о реализуемых в Институте способах нематериальной поддержки сотрудников можно назвать достаточной – всего 3% опрошенных не знают ни одной из перечисленных в вопросе мер поддержки.

Вместе с тем фиксируется неполнота имеющейся у сотрудников информации обо ВСЕХ мерах поддержки. Всего в вопросе о существующих в Институте мерах нематериальной поддержки были перечислены 10 пунктов. Лишь 2,8% опрошенных указали, что знают обо всех перечисленных мерах. Высокую степень информированности – от 7 до 10 из перечисленных мер – демонстрируют 35% респондентов.

Степень информированности о различных мерах значительно отличается. Отметим, что в общем ситуация в области информированности сотрудников о мерах нематериальной поддержки идентична прошлогодней.

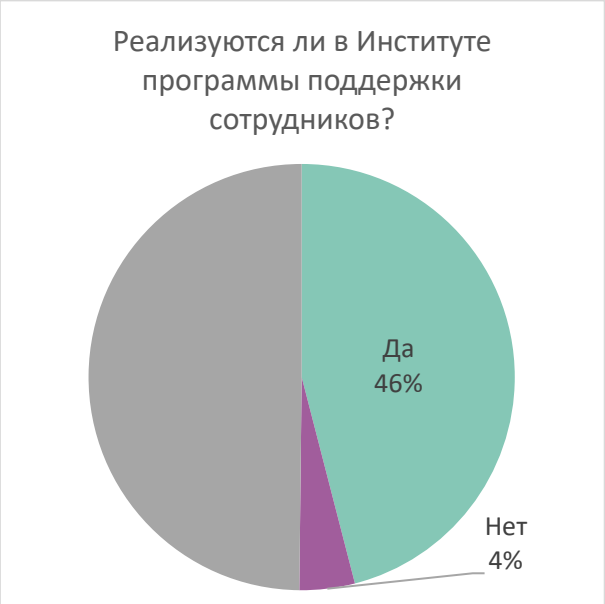
Самыми «популярными» остаются такие меры, как возможность льготного посещения спортивных объектов ОИЯИ (данную меру указали 81% опрошенных), предоставление льготных путевок сотрудникам и членам их семей (78%) и дополнительная медицинская страховка (72%).

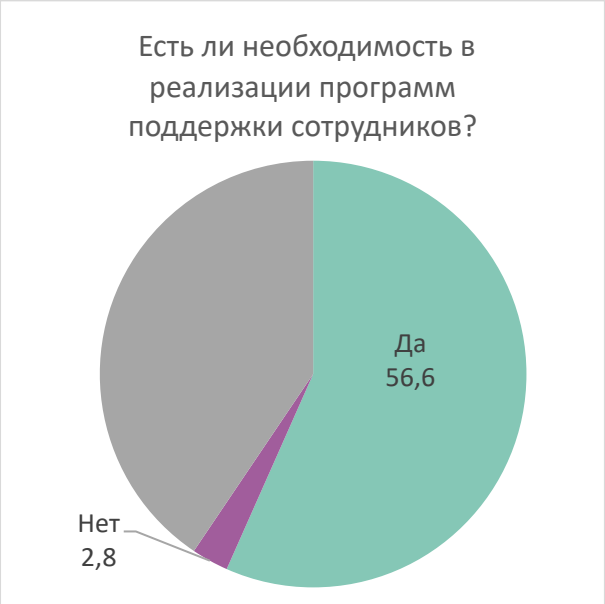
На втором месте по степени известности респондентам расположился комплекс мер, связанных с жилищными условиями (предоставление и оплата содержания служебного жилья, частичная оплата арендуемого жилья, ссуды на приобретение жилья) – в среднем эти меры известны 62% опрошенных.

Третья группа наименее «популярных» способов нематериальной поддержки с уровнем знания от 23 до 37% включает в себя льготное питание, повышение квалификации и меры поддержки, 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.

О реализации в Институте программ поддержки сотрудников знают 46% опрошенных; 56% считают их наличие нужным.





50% респондентов затруднились ответить на вопрос о наличии подобных программ.

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.

Наименее информированной группой выступают рабочие: по большинству указанных мер поддержки (за исключением организации льготного питания и доставки сотрудников на работу / с работы) среди рабочих самые низкие показатели знания. Кроме того, именно среди рабочих самая высокая доля

респондентов, указавших, что они не знают ни одной из перечисленных мер (5,5% от общего числа опрошенных рабочих).

Меры нематериальной поддержки	**Рабочий**	**Специалист**	**Научный сотрудник**	**Руководитель**
Предоставление служебного жилья и оплата его содержания	25,5%	66%	73%	77%
Частичная оплата арендуемого сотрудниками жилья	20%	64%	74%	68%
Беспроцентные ссуды на приобретение жилья	51%	61%	52%	68%
Предоставление льготных путевок для сотрудников и членов их семей	65,5%	83%	73%	90%
Дополнительная медицинская страховка	64%	77%	66%	85%
Оплата расходов на транспорт, предоставление служебного транспортного средства	11%	19%	28%	28%
Доставка сотрудников на работу и с работы	25,5%	23%	20%	33%
Организация льготного питания	36%	35,5%	33%	57%
Льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ	67%	84%	79%	85%
Повышение квалификации, социальные и личностные тренинги за счет работодателя	25,5%	29%	23%	35%
Не знаю никаких из перечисленных	5,5%	1,7%	4%	1,7%

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 известной респондентам является возможность повышения квалификации и различные социальные и личностные тренинги, оплачиваемые работодателем.

Сотрудницы Института демонстрируют более высокую степень информированности о таких мерах поддержки, как предоставление льготных путевок, дополнительная медицинская страховка и льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ; сотрудникам мужского пола в большей степени известно о мерах поддержки, популярных среди рабочих (которые, в свою очередь, в основном мужского пола).

Также о существующих мерах поддержки в большей степени информированы сотрудники в возрасте до 55 лет, дальше степень информированности резко сокращается по всем пунктам, за исключением медицинской страховки, льготных путевок и льгот на посещение спортивных объектов ОИЯИ.

Сотрудники ОИЯИ – граждане других государств в значительно меньшей степени информированы о таких мерах поддержки, как предоставление льготных путевок, дополнительная медицинская страховка, льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ.

Программы поддержки различных категорий сотрудников

Анализ ответов респондентов на открытые вопросы по-прежнему свидетельствует о неполноте информированности в сфере реализуемых в Институте программ поддержки. Как и в прошлом году, ряд респондентов заявляет о том, что полной информации о программах социальной поддержки нет в открытом доступе, ее приходится *«добывать»,* узнавать о ней, *«как о великой тайне, в которую посвящены только администрация и бухгалтерия».* Распространено мнение о том, что перечисленные в опросе меры нематериальной поддержки существуют в основном *«на бумаге»* и в организации не реализуются, а если и реализуются, то лишь для *«избранных»*, *«для своих»*, для тех, у кого *«есть родственники»* в ОИЯИ. Данное обстоятельство вполне вероятно является следствием недостаточной информированности сотрудников об условиях получения тех или иных мер поддержки.

Востребованным стал бы единый информационный сервис *«по жизненным ситуациям»,* где были бы подробно описаны условия получения тех или иных способов поддержки, список необходимых документов, а также *«куда с ними идти и к кому обращаться»*.

Какие программы поддержки необходимы в Институте?

На вопрос о том, какие программы поддержки сотрудников необходимы в Институте, было получено около 250 содержательных ответов.

Большая группа ответов на вопрос о необходимых мерах поддержки для всех категорий сотрудников заключается в предложении повысить уровень доходов: *«хватит просто адекватных зарплат» «не ниже средней по отрасли в регионе»*.

Вторая по популярности группа обозначенных респондентами мер поддержки связана с вопросом жилищного обеспечения. Более половины ответов на вопросы о необходимых мерах поддержки сотрудников касается способов, направленных на решение проблем с жильем – его приобретение или улучшение жилищных условий. Более подробный анализ необходимых сотрудникам мер по улучшению жилищных условий представлен в соответствующем разделе отчета.

По сравнению с прошлым годом резко вырос запрос на создание программы психологической поддержки. Сотрудники активно предлагают ввести должность штатного психолога либо включить консультации психолога в дополнительную медицинскую страховку.

По-прежнему актуальны среди сотрудников программы, направленные на поддержание высокого уровня здоровья, здорового долголетия и вовлеченности в спорт:

- расширение программы по дополнительному медицинскому страхованию (увеличение суммы и списка доступных услуг), в том числе для членов семей сотрудников;
- скидки и льготы на посещение объектов спортивной инфраструктуры Института, на инвентарь;
- частичная оплата посещения / льготные абонементы в другие спортивные учреждения города;
- премирование сотрудников за «спортивные успехи» (*«подтверждение значков ГТО, победы в соревнованиях ОИЯИ»*).

Часть комментариев включает предложения о «транспортных» мерах поддержки, например:

- организация трансфера для сотрудников, проживающих на Левом берегу (в том числе, проживающих в районе ОЭЗ),
- оплата / компенсация проезда сотрудников на городском транспорте до и с работы,
- организация трансфера для сотрудников из близлежащих городов или частичная оплата расходов на транспорт (общественный или личный).

В сравнении с прошлым годом увеличилось число комментариев, в которых говорится о необходимости обеспечения льготами на питание ВСЕХ категорий сотрудников (не только тех, кому полагаются данные льготы сейчас, но и всех желающих).

Среди других необходимых программ респонденты называют поддержку семей с детьми:

- скидки для детей сотрудников на посещение объектов спортивной и культурно-досуговой инфраструктуры Института;
- предоставление материальной помощи / льгот для оплаты обучения детей сотрудников в физико-математическом лицее им. В.Г. Кадышевского;
- компенсация затрат на содержание детей в детских садах, на питание детей в школах, на дополнительное обучение детей,
- гибкий график для сотрудников с детьми (например, чтобы обеспечить возможность забирать детей из школы).

В качестве отдельных востребованных мер мотивации сотрудников выделим также:

- скидки на посещение объектов культурно-досуговой инфраструктуры Института;
- консультации и юридическая помощь по различным вопросам, в том числе, по взаимодействию с ЖКХ и органами власти.

Если говорить о возрастных группах сотрудников, то актуальна поддержка не только молодых ученых и специалистов, но и сотрудников, *«вышедших из возраста ОМУС»*.

В целом, по сравнению с прошлым годом мы наблюдаем следующую тенденцию: увеличивается запрос на меры поддержки, связанные с обеспечением достойного уровня жизни (лечение, транспорт, питание) и одновременно снижается запрос на меры поддержки, связанные с образованием и научной деятельностью. Конечно, это не означает, что существующие в Институте программы нужно сворачивать или что обозначенные в прошлом году вопросы потеряли свою актуальность, однако мы видим, что фокус опрошенных значительно сместился.

«Существующие программы хороши и работают», однако необходимо повышать их прозрачность, гибкость, формировать индивидуальный подход в связи с изменяющимися потребностями конкретных сотрудников, расширять категории сотрудников, для которых были бы доступны меры нематериальной поддержки.

6. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИЕЙ С ЖИЛЬЕМ

Для анализа удовлетворенности жилищными условиями использовались следующие индикаторы:

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

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

Согласно полученным данным, две трети опрошенных (63%) проживают в собственном жилье; 12% – в съемном (с или без частичной компенсации за счет Института). 7,5% живут в общежитиях Института.

Среди тех, кто имеет собственное жилье, подавляющее большинство (99%) – граждане РФ. Возрастной срез показывает, что собственное жилье имеют лишь 18,4% сотрудников в возрасте до 25 лет и 47,5% сотрудников возрастной группы 26-35 лет.

В съемном жилье проживают 50% сотрудников в возрасте до 25 лет. 73% снимающих жилье лично – сотрудники до 35 лет. Во многом это холостые либо состоящие в незарегистрированных отношениях респонденты без детей.

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 7,5% опрошенных; 81% из них – граждане РФ, 84% проживающих в общежитиях – в возрасте до 35 лет. Две трети сотрудников, проживающих в общежитиях – холостые или незамужние. При этом среди респондентов, живущих в общежитиях, 12% имеют или планируют завести детей.

В служебных квартирах, предоставляемых Институтом, проживают 12% респондентов; более половины из них (60%) – сотрудники ОИЯИ – граждане других государств; 83% – руководители и научные сотрудники.

Что касается удовлетворенности текущей ситуацией с жильем, 74% опрошенных скорее или вполне ею удовлетворены (71% в исследовании 2021 года). В той или иной мере не удовлетворены жилищной ситуацией 22% сотрудников Института (25,5% в 2021 году).

Более половины (53%) опрошенных заявили о потребности в улучшении жилищных условий (в 2021 году доля таких респондентов составила 56%).

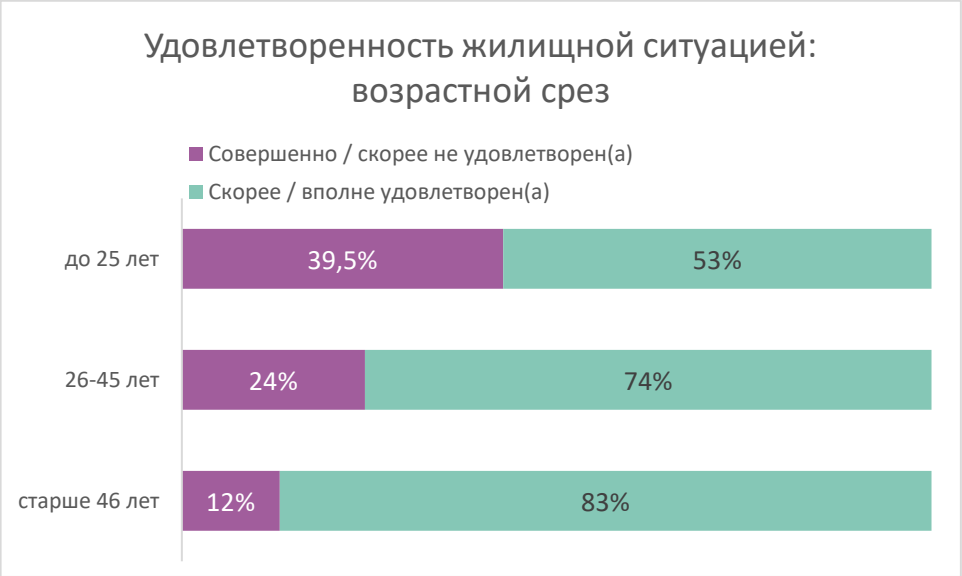
Потребность в улучшении жилищных условий в основном высказывают респонденты, которые не удовлетворены жилищной ситуацией, хотя есть среди них и те, кто вполне удовлетворен своим текущим жильем.

Несмотря на относительно высокую долю респондентов, удовлетворенных ситуацией с жильем (вполне удовлетворены 38% опрошенных), лишь 32% заявили, что в текущей ситуации их всё устраивает, остальные респонденты указали на те или иные проблемные моменты.

Так, 27% опрошенных недовольны стоимостью платы за жилье, во многом это респонденты, снимающие жилье (самостоятельно или с частичной компенсацией за счет Института). Площадь жилья не устраивает 28% респондентов.

3-4 места разделили такие параметры, как качество ремонта и благоустроенность придомовой территории. Качество ремонта во многом не устраивает респондентов, проживающих в служебных квартирах и снимающих жилье.

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



В большей степени удовлетворенность условиями проживания демонстрируют сотрудники в возрасте старше 45 лет: скорее и вполне удовлетворены 83% из них, 46% полностью удовлетворены. В то же время среди сотрудников в возрасте до 25 лет удовлетворены текущей жилищной ситуацией лишь 53%, не удовлетворены 39,5%.

По сравнению с результатами исследования 2021 года, доля скорее и полностью удовлетворенных текущей ситуацией с жильем респондентов в возрасте до 35 лет выросла с 65,5% до 70%.

В улучшении жилищных условий нуждаются 64% сотрудников в возрасте до 35 лет и 26% сотрудников старше 55 лет.

В большей степени не удовлетворены ситуацией с жильем респонденты, самостоятельно снимающие жилье и проживающие в жилье родственников. Острую потребность в улучшении жилищных условий испытывают от 41% до 57% проживающих в съемном жилье, в общежитиях или в жилье родственников.

Вместе с тем ответы респондентов демонстрируют высокую потребность иметь собственное жилье или улучшить имеющееся (например, сделать ремонт). Об этом свидетельствуют необходимые сотрудникам 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,
- 27% – о частичной оплате ипотеки,
- получить ссуду или кредит на покупку жилья или ремонт хотели бы 15% респондентов (доля таких респондентов снизилась с 20% в 2021 году).

На такие меры поддержки, как обеспечение служебным жилье и частичная оплата съемного жилья, в большей степени рассчитывают респонденты в возрасте до 25 лет. Частичная оплата ипотеки востребована сотрудниками в возрасте до 35 лет. Беспроцентную ссуду хотели бы получить респонденты в возрасте от 26 до 55 лет.

О том, что *«программа с жильём – самая острая»,* свидетельствуют ответы респондентов на открытые вопросы (43 ответа на отдельный вопрос, касающийся помощи Института в решении жилищного вопроса; кроме того, темы жилья касаются более 100 ответов на вопрос о необходимых мерах поддержки различных категорий сотрудников и другие вопросы).

Итак, какие проблемы выделяют респонденты и какие меры поддержки в решении жилищного вопроса предлагают?

1) Помощь с арендой жилья
   - частичная оплата ЛЮБОГО съемного жилья, а не только съемного жилья, предоставляемого Институтом;
   - увеличение суммы доплат за арендуемое жилье;
   - оказание помощи с арендой жилья, упрощение процедуры заключения договоров на аренду (*«арендодатели не понимают трёхсторонних договоров»*).
2) Ссуды
   - должны быть доступны для всех категорий сотрудников, *«не только для ученых»* и не только для молодых ученых и специалистов;
   - размер ссуд необходимо увеличить, поскольку размеры предоставляемых сейчас ссуд, по мнению респондентов, недостаточны для приобретения качественного жилья.
3) Меньше бюрократии при оформлении документов (*«150 подписей, беготня, бумажки…»*).
4) Больше доступной информации о существующих мерах поддержки в решении жилищного вопроса (*«Беспроцентные ссуды на приобретение жилья – это правда есть? Где можно об этом узнать?»*).

В качестве дополнительных к уже существующим мерам респондентами предлагаются следующие:

- помощь с выплатой ипотеки; ипотечная программа с пониженной ставкой;
- строительство нового жилья для сотрудников, например, долевое строительство новых домов с резервированием квартир для сотрудников Института или организация жилищных кооперативов.

В целом, опрошенные высказывают мнение, что предлагаемые Институтом меры по улучшению жилищной ситуации должны быть доступны для более широкого круга сотрудников, а не только для *«избранных»:*

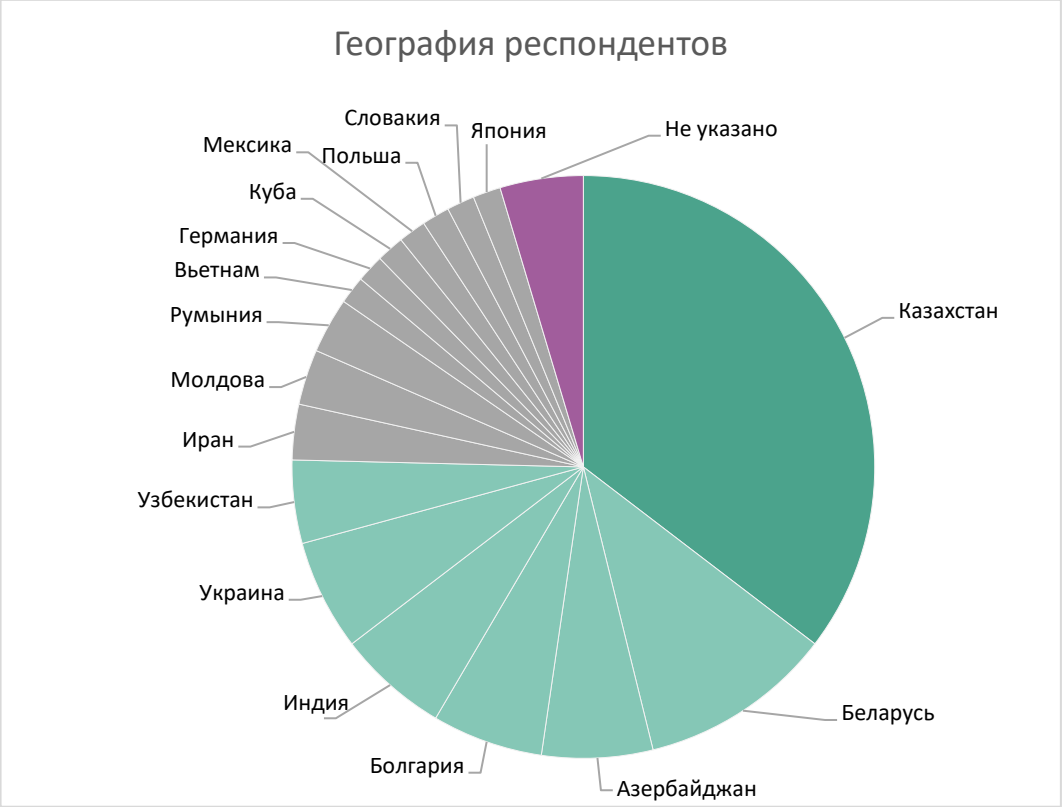
- для многодетных семей,
- для жителей Дубны (*«а не только для иногородних»*),
- для сотрудников, работающих в ОИЯИ длительное время (*«более 20 лет»*), а не только для молодежи,
- для специалистов и рабочих, а не только для ученых.

Многие меры поддержки недоступны для значительной части сотрудников ОИЯИ одновременно с высокой степенью их востребованности.

7. АНАЛИЗ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ ГРАЖДАН ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ

Всего в текущем исследовании приняли участие 66 человек – граждан других государств. Две трети из них работают в Институте по направлению Полномочного представителя.

Наибольшее число опрошенных приехали из Казахстана (23 человека), следующая по распространенности группа стран включает Беларусь, Азербайджан, Болгарию, Индию, Украину, Узбекистан.



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; мероприятия с участием ОИЯИ, в ходе сотрудничества, коллабораций с учеными из ОИЯИ. Часть респондентов узнали об ОИЯИ из книг.

Основная цель приезда в Дубну – работа в Институте и научная деятельность. Респонденты приезжают в Дубну ради возможности получения новых знаний, исследовательских навыков, опыта, карьерного роста; для того, чтобы проводить *«научные исследования на мировом уровне»*, работать *«над грандиозными научными проектами»*.

Контекст ответов на вопрос о цели приезда в Дубну остается положительным. Работа / учеба в ОИЯИ оценивается на высоком уровне и рассматривается респондентами как возможность для научной самореализации. Немаловажной остается *«reputation and international exposure»* Института.

Адаптация новых сотрудников, их приспособление к правилам организации, внутренней экосистеме, взаимодействию с другими участниками – процесс довольно сложный. 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 коллеги, друзья и члены землячества. Руководство (отделом, лабораторией) в целом не слишком активно участвует в процессе адаптации сотрудников – граждан других государств (за исключением ЛТФ и ЛЯП).

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

Наиболее серьезная проблема, затрудняющая процесс адаптации сотрудников, приехавших в Дубну из других стран – языковой барьер, возникающий и в трудовой деятельности, и во внерабочее время. Опрошенные сотрудники – граждане других государств демонстрируют низкую степень информированности об объектах социальной инфраструктуры, о мероприятиях, проводимых Институтом. Во много это также связано с отсутствием нужной информации на английском языке.

Что касается планов по завершении работы или учебы в ОИЯИ, из 66 опрошенных 25 человек планируют вернуться домой, 20 хотели бы остаться в Дубне; 11 – уехать в другую страну (*«and continue to cooperate with JINR»*). Несколько человек заявили, что этот вопрос будет зависеть от внешней ситуации или еще не определились с планами.

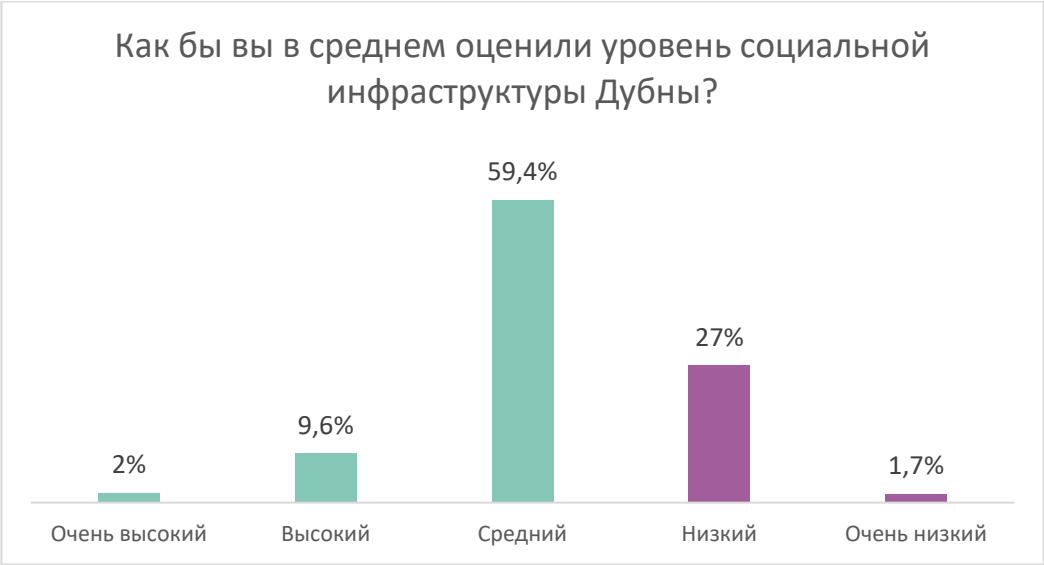
8. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ГОРОДСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ

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 социальной инфраструктурой Дубны использовались следующие индикаторы.

1. Оценка уровня городской социальной инфраструктуры в целом.
2. Оценка 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)*.

Почти 60% опрошенных оценивают уровень социальной инфраструктуры Дубны как средний (в 2021 году – 68,5%); 29% – как низкий (20% в 2021 году).



Только 11,5% респондентов отмечают, что уровень развития городской инфраструктуры достаточно высок.

С полученными данными согласуются оценки удовлетворенности по отдельным отраслям городской социальной инфраструктуры: доля полностью удовлетворенных варьируется от 9% (общественный транспорт) до 30% (спортивно-оздоровительные объекты и учреждения) и в среднем составляет 19%.

По сравнению с результатами исследования 2021 года:

- заметно выросла доля удовлетворенных ситуацией в сфере здравоохранения (50,5% удовлетворенных в 2022 году, 39% удовлетворенных в 2021 году),
- увеличилась доля удовлетворенных объектами и учреждениями социально-культурного назначения (с 64% в 2021 году до 72% в 2022 году),
- снизилась доля удовлетворенных ситуацией с общественным транспортом (с 49% в 2021 году до 41% в 2022 году),
- снизилась доля удовлетворенных положением дел в сфере школьного и высшего образования (в среднем примерно на 4 п.п.).

В среднем в той или иной степени не удовлетворены ситуацией в различных отраслях городской инфраструктуры 22,7%; средняя доля совершенно не удовлетворенных респондентов составляет 5,5% и достигает максимальных значений в сферах здравоохранения (12%) и общественного транспорта (16%).

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?» (184 содержательных ответа) и «Каких объектов, учреждений или организаций не хватает в Дубне?» (155 содержательных ответов). Некоторые проблемные вопросы респонденты затрагивали и в других разделах анкеты.

«Общественный транспорт уехал в другое место...». Традиционно «больной» выступает для дубненцев сфера здравоохранения. Однако в этом году у нее появился конкурент – это **сфера общественного транспорта**.

Почти 42% опрошенных в той или иной мере не удовлетворены ситуацией в данной отрасли. О проблемах с общественным транспортом в открытых вопросах высказались 55 человек.

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

1) Городское сообщение
   - Нерациональная организация маршрутов городского общественного транспорта: *«чтобы попасть с Левого берега Дубны на работу в ОИЯИ, необходимо объехать всю Дубну, это долго по времени».*
   - Низкое качество транспортных средств (маленькие маршрутки; неудобные, маловместительные автобусы, плохо приспособленные для городских перевозок).
   - Высокая стоимость проезда (*«автобусы нереально дорогие для маленькой Дубны»*).

- Перебои в работе общественного транспорта, несоблюдение автобусами расписания (*«когда автобус будет на остановке и куда он собирается ехать – для* [пассажира] *лотерея»*).
- Неудобное расписание, особенно в утренние и вечерние часы. Остро стоит данная проблема для сотрудников, работающих в ночные смены или поздно заканчивающих работу.
- Переполненность общественного транспорта в часы пик (*«в Дубне в маршрутках часто приходится висеть на дверях»*).

2) Междугородное сообщение
   - Респонденты отмечают наличие серьезных проблем в организации железнодорожного и автобусного сообщения с Москвой и Тверью, как с точки зрения расписания, так и с точки зрения количества рейсов и их продолжительности.

«Усилия ОИЯИ по сотрудничеству с МСЧ достойны хороших оценок, но, к сожалению, они напрасны». Отрасль социальной инфраструктуры Дубны, по которой респонденты демонстрируют наиболее высокий уровень неудовлетворенности (в той или иной степени неудовлетворены 44% опрошенных) и констатируют высокое количество проблем – это **здравоохранение**. Более 50 ответов на открытые вопросы касаются проблем медицины.

Респонденты по-прежнему говорят как о низком качестве бесплатных медицинских услуг в целом, так и о конкретных проблемах в поликлинике МСЧ №9.

При этом если в прошлом году значительная часть претензий касалась нехватки врачей – узких специалистов, врачей общей практики, – и многие проблемы связывались именно с этим, то в текущем опросе замечания касаются в основном низкого уровня профессионализма врачей, которые *«активно и массово применяют в работе средневековые неэффективные практики, не интересуясь современными достижениями медицинской науки»*.

Актуальными остаются и проблемы очередей, трудностей с записью к конкретным специалистам, длительных сроков оказания медицинских услуг. Серьезные вопросы вызывает «укрупнение» дубненских поликлиник, из-за которого некоторые пациенты вынуждены получать медицинские услуги в других городах.

Много претензий высказывают респонденты относительно детской медицины: это нехватка педиатров, узких детских специалистов, отсутствие в МСЧ №9 кабинета доврачебного приема, невозможность оперативно пройти обследование. Отдельно выделим проблему сложности получения адекватной медицинской помощи для детей-инвалидов.

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

По сравнению с 2021 годом снизилась общая удовлетворенность ситуацией в **сфере образования,** в основном школьного и высшего. По-прежнему респонденты не называют конкретных проблем, в основном мы видим неудовлетворенность «в целом».

Среди озвученных проблем можно выделить:

- нехватку мест в детских садах;
- «переполненность» групп в детских садах;
- высокую оплату за пребывание детей в детских садах;
- низкое качество образования в школах;
- отсутствие школ с языковым уклоном (*«хотелось бы совсем british school, без уклона в физмат»*).

Довольно много, на взгляд респондентов, проблем в сфере дополнительного образования детей и подростков. В школах не хватает кружков различной направленности. Отмечается недостаточное количество бесплатных или недорогих детских образовательных кружков, спортивных 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.

Ситуация в области **розничной торговли, сферы услуг, досуговых, спортивно-оздоровительных и культурных объектов** оценивается респондентами в среднем примерно одинаково и характеризуется низким разнообразием и отсутствием альтернатив. *«Здесь всего не хватает, пойти совершенно некуда»* – по сути, именно в этом состоит большинство высказанных респондентами претензий.

В сфере розничной торговли отмечается недостаточное количество магазинов непродовольственных товаров, крупных торговых центров с разнообразным ассортиментом. Сфера услуг в Дубне, по мнению респондентов, характеризуется низкой конкуренцией, что сказывается на качестве предоставляемых услуг.

В оценках области досуга, отдыха и социально-культурных объектов с одной стороны, наблюдается относительно высокая степень удовлетворенности, а с другой, в отрытых вопросах респонденты отмечают, что в городе наблюдается нехватка многих объектов.

Основные проблемы, которые выделяют опрошенные, таковы.

- Недостаточное количество культурных, досуговых, развлекательных объектов для подростков и молодежи, семей с детьми, людей старшего возраста.
- Не хватает городских пространств, предназначенных для разных возрастных групп: мест для активного отдыха молодежи, зон отдыха для людей старшего возраста, обустроенных скверов.

- Недостаточное количество и разнообразие *«культурных событий»* – концертов, спектаклей, выставок, лекций – и их высокая стоимость.
- Низкое разнообразие объектов и организаций общественного питания (кафе, баров, ресторанов).
- Недостаточное количество бесплатных качественных спортивных объектов.

Что респондентам хотелось бы увидеть в городе?

- Ледовый дворец (20 упоминаний из 150 ответов) или круглогодичный крытый каток.
- Лыже-роллерную трассу и скалодром.
- Театр (репертуарный, детский). Кинотеатр. Музыкальный клуб.
- Магазины, торговые центры с бОльшим разнообразием непродовольственных товаров. Детские магазины.
- Спортивные площадки и другие места для спортивной деятельности детей, подростков, взрослых: крытые теннисные корты, бадминтонные корты, волейбольные и баскетбольные площадки, беговые дорожки и т.п.
- Разнообразные объекты общественного питания – с вегетарианской кухней, быстрого питания (крупных сетевых и локальных), кафе на набережной.

Многие ответы респондентов на открытые вопросы затрагивают сферы **дорожного хозяйства и городского благоустройства.** В комментариях выделяются следующие проблемы.

- Дороги и тротуары – много претензий к качеству их уборки, организации ремонтных работ.
- В отдельную группу можно отнести проблему создания в Дубне велосипедной инфраструктуры – в черте города практически отсутствуют велодорожки, что снижает доступность объектов; не хватает пунктов велопроката.
- Отсутствие или недостаточное количество общественных туалетов.

В сравнении с прошлым годом значительно снизилось количество замечаний к освещению во дворах и на городских улицах. Вместе с тем возросло количество упоминаний системы раздельного сбора отходов: респонденты указывают на недостаточное количество пунктов приема различных категорий отходов на переработку, неудобное расположение существующих пунктов приема, низкую степень информированности горожан о возможности переработки бытовых отходов.

В целом, по мнению сотрудников ОИЯИ, Дубна – *«маленький и очень уютный город, в котором приятно проводить время»*, но которому очень *«не помешало бы постепенное обновление существующей инфраструктуры»*.

9. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ ОИЯИ

При анализе удовлетворенности сотрудниками социальной инфраструктурой ОИЯИ оценивались следующие индикаторы:

- частота, с которой сотрудники пользуются услугами основных объектов социальной инфраструктуры ОИЯИ; причины редкого использования;
- частота, с которой сотрудники пользуются услугами основных объектов ресторанного комплекса ОИЯИ; причины редкого использования;
- удовлетворенность услугами, предоставляемыми в объектах ресторанного комплекса ОИЯИ[10];
- удовлетворенность благоустройством площадок ОИЯИ.

Объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ

Среди объектов, услугами которых чаще всего пользуются сотрудники – бассейн «Архимед», стадион «Наука», ДК «Мир» и библиотека ОИЯИ: регулярно или иногда их посещают от 29% до 44% опрошенных. В сравнении с результатами прошлого года больше всего «прибавила» «Блохинка»: + 5 п.п. *(«Блохинка» – жемчужина социальной инфраструктуры ОИЯИ»*).

Все остальные перечисленные в опросе объекты востребованы в гораздо меньшей степени. Так, от 83% до 92% респондентов никогда не посещали туристический приют «Липня», Дом отдыха «Ратмино», базу отдыха «Волга», теннисные корты или яхт-клуб.

[10] 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.

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

Высокая стоимость одновременно с низким качеством (услуг, обслуживания, ремонта, оборудования) – еще одна группа причин редкого пользования объектами. Респонденты выбирают более подходящие с точки зрения соотношения цена-качество объекты (спортивные и досуговые), в том числе, в других городах.

Довольно часто встречается мнение, что посещение «Ратмино» и «Волги» не стоит усилий: *«качество отдыха оставляет желать лучшего»*, *«делать там нечего»*, особенно с детьми, *«нет инфраструктуры»*, *«сервиса»* и *«нормальной логистики»*, база отдыха *«находится не в лучшем состоянии»*, и всё это на фоне *«завышенных цен»* за пользование.

В отношении бассейна и теннисных кортов улучшить ситуацию, по мнению респондентов, могли бы льготы для сотрудников на разовые посещения, а не только на абонементы.

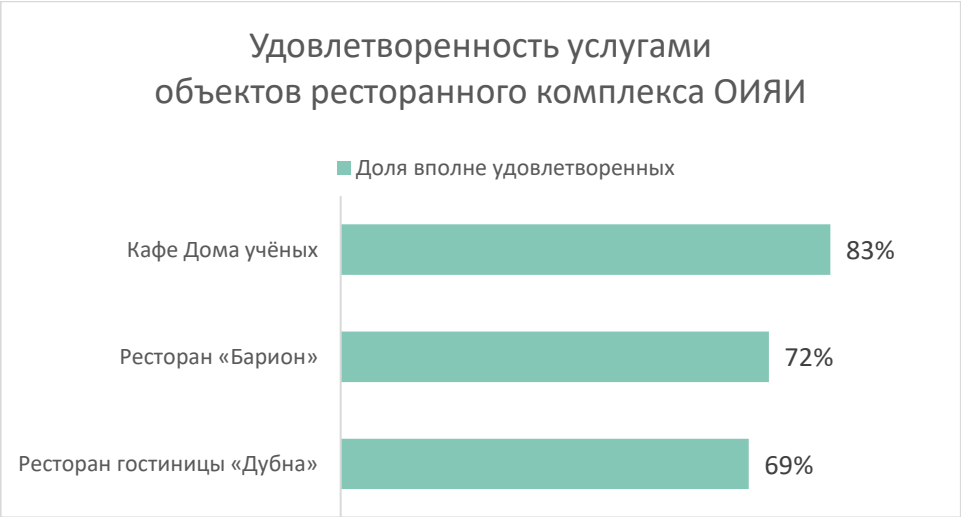
По-прежнему часто в комментариях указывается на недостаточную информированность либо об объектах вообще, либо об условиях их использования, предоставляемых ими услугах, ценах, времени работы. О некоторых объектах многие сотрудники Института никогда не слышали. Сотрудники – граждане других государств указывают на отсутствие информации на английском языке.

«Отсутствует информация об условиях пользования», «непонятно, как туда попасть», «do not know how to», «о половине я не слышал», «мало информации, чтобы понять, чем можно воспользоваться и сколько это стоит», «нет информации, как туда попасть (базы отдыха, пансионаты)», «Что там происходит?», «I didn't know that some of them even exist!», «Ратмино – оно разве работает?», «no open information or advertisement that foreigners can recognize», «information we don't get in English» – вот лишь малая часть типичных ответов респондентов на вопрос о причинах, по которым они не пользуются услугами объектов инфраструктуры Института.

Объекты ресторанного комплекса ОИЯИ

Из объектов ресторанного комплекса ОИЯИ регулярно востребованы среди сотрудников столовые и буфеты на территории площадок ОИЯИ (в среднем ими пользуются 64% опрошенных) и кафе «Пиццерони» на площадке ЛФВЭ (регулярно пользуются 47% сотрудников ЛФВЭ).

Кафе Дома ученых, ресторан «Барион» и ресторан гостиницы «Дубна» не пользуются особой популярностью среди сотрудников. Степень удовлетворенность посетителей кафе и ресторанов варьируется от 69% (ресторан гостиницы «Дубна») до 83% (кафе Дома Ученых).



Вне работы сотрудники ОИЯИ отдают предпочтение другим заведениям общественного питания – прежде всего, их не устраивает соотношение цена / качество: *«в ресторане «Барион» цены не соответствуют качеству», «бизнес-ланчи в ресторане «Барион» слишком дорогие для такого низкого уровня качества приготовления еды», «ЦЕНЫ высокие, качество блюд не соответствует ценам», «низкий ассортимент блюд в Ресторане «Барион», «ресторан гостиницы «Дубна» не дотягивает до столовых по меню и качеству блюд», «ресторан гостиницы «Дубна» – невкусно и очень старомодно».*

Объекты ресторанного комплекса на территории площадок

Количественные оценки удовлетворенности, поставленные респондентами, посещающими кафе и столовые на территории площадок, довольно высоки – в среднем, доля вполне удовлетворенных услугами, предоставляемыми в столовых и буфетах ОИЯИ, составляет 77% (от 57% для столовой ЛФВЭ до 85% для буфета ЛНФ). Вместе с тем, при ответах на открытые вопросы сотрудниками было высказано большое число замечаний, претензий и предложений по организации питания на территории ОИЯИ.

Как и прежде, основные факторы невысокой удовлетворенности объектами ресторанного комплекса – высокие цены (данный вариант отметили 213 человек), низкое качество еды и недостаточное разнообразие предлагаемого ассортимента.

Цены: *«Регулярное питание в столовой – удар по бюджету».*

Одна из основных претензий, предъявляемых сотрудниками к системе питания на площадках – это высокие цены при низком качестве (*«цены очень высокие, а качество оставляет желать лучшего», «порции преступно маленькие за высокую стоимость»*). Для решения данной проблемы респонденты предлагают:

- снизить цены;
- ввести компенсацию питания, талоны и льготы для более широкого круга сотрудников.

График работы. Обслуживание. Очереди. *«График работы и очереди – это какая-то катастрофа».*

Неудобным режим работы столовых и буфетов отмечают сотрудники обеих площадок. Так, буфеты начинают свою работу слишком поздно, а закрываются слишком рано, еще до конца рабочего дня, поэтому многие сотрудники просто не успевают их посетить.

Есть претензии и к качеству обслуживания. По замечаниям респондентов, обслуживающий персонал часто не соблюдает санитарно-гигиенические нормы (*«персонал даже не в курсе про элементарную гигиену»,* ЛФВЭ); обслуживание ведется медленно, что наряду с графиком работы столовых приводит к образованию очередей, особенно в столовой ЛЯП (*«очереди порой занимают по 20 минут времени, даже если прийти заранее», «ужасные очереди в столовой, ожидание более 25 минут», «практически невозможно поесть, не простояв в очереди полчаса», «большие очереди на раздаче, стоим по 40 минут»*).

Опрошенные предлагают:

- Увеличить время работы столовых (*«сделать так, чтобы столовые работали ВЕСЬ день, а не до двух часов!», «увеличить время работы столовой площадки ЛФВЭ хотя бы на 1 час»*) и буфетов;
- реорганизовать способ обслуживания посетителей в обеденное время, чтобы устранить длинные очереди: открыть дополнительные кассы / дополнительный персонал на раздаче в «часы пик», вторую линию раздачи;
- ввести систему, «*отображающую длину очереди в столовой в реальном времени»* (например, установить в столовых онлайн-камеры);
- организовать еду «на вынос» и возможность ее доставки до рабочего места.

Ассортимент блюд и их качество: «*сотрудникам нужна более здоровая пища».*

Как и в прошлом году, основные претензии к ассортименту и составу блюд, предлагаемых в столовых и буфетах, – их несоответствие рекомендациям по правильному питанию. Респонденты отмечают:

- избыточное количество соли и майонеза в блюдах («з*наменитая проблема майонеза все еще не решена», «обилие майонеза и масла/жира порой зашкаливающее»),*
- скудный выбор блюд для людей, соблюдающих диету или какую-либо систему питания (вегетарианство, безглютеновую диету, халяль, пост и т.д.), а также имеющих заболевания желудочно-кишечного тракта.

По мнению большинства опрошенных, предлагаемый столовыми ассортимент блюд необходимо сделать более разнообразным. Изменение ассортимента необходимо и в буфетах: «*в буфетах большинство ассортимента – это вредная или крайне вредная еда: сладкая выпечка, конфеты, печенье. Невозможно купить полезный перекус», «во всех кафе ассортимент скудный и тривиальный».* В буфетах стоит ввести горячее питание (для тех, кто не успел пообедать в столовых).

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

- вегетарианских блюд,
- свежих овощей и фруктов,
- салатов без майонеза,
- блюд из рыбы,
- блюд, приготовленных на пару / тушеных,
- разнообразных несладких напитков,
- возможности добавлять заправку в блюда самостоятельно, на выбор.

Необходимо наладить информирование о составе блюд (*«поставить информационные таблички с составом»*), в том числе, на английском языке.

Выделим рад замечаний к конкретным объектам ресторанного комплекса ОИЯИ.

Площадка ЛФВЭ. *«Столовая ЛФВЭ – давний филиал ада на земле».*

С точки зрения респондентов, организация питания на площадке ЛФВЭ требует глубокого реформирования. Сотрудники, работающие на площадке, не посещают столовую *«по причине невысокого качества еды и ужасного санитарного состояния»* и при этом фактически не имеют альтернатив: в кафе «Пиццерони» *«дорого и быстро заканчивается еда»*. Также на площадке *«нет возможности перекусить в вечернее время, все закрыто».*

В столовой требуется ремонт, повышение разнообразия ассортимента и качества предлагаемой продукции: *«качество питания в столовой ЛФВЭ хуже некуда, еда не вкусная, иногда не свежая, жирная или с большим количеством майонеза. При входе в помещение столовой только от одного запаха пропадает аппетит».*

Площадка ЛЯП. *«Пока уровень удерживается, но тренд неприятный».*

Претензии к столовой ЛЯП касаются

- организации обслуживания в обеденное время (*«огромные очереди»*);
- режима работы (*«очень рано закрывается столовая»*);
- ухудшения ассортимента (*«в последнее время просел ассортимент интересных салатов, которым она славилась», «стали встречаться проблемы с качеством (например, пересолёное до несъедобности пюре, лежалые овощи)», «блюда невкусные по большей части»).*

Замечания к буфетам (ЛИТ, ЛЯР, ЛТФ, ЛНФ) также касаются режима их работы и предлагаемого ассортимента.

Время работы буфетов предлагается увеличить: *«буфет ЛЯР работает до 14:00 с ковидных времён, после обеда совершенно негде попить кофе и перекусить за столиком», «очень люблю буфет в ЛИТ, но огорчён, что он постоянно не работает», «часы работы буфета в ЛИТ увеличить до 18:00», «режим работы буфета ЛТФ* [увеличить] *до 16:00»*.

Огорчает сотрудников скудный ассортимент предлагаемых в буфетах блюд. Для сотрудников, по тем или иным причинам не успевших пообедать, желательным было бы наличие в буфетах обедов, горячих блюд.

Ряд респондентов заявляют о том, что в буфетах нет хорошего кофе: *«в кафе ЛЯР очень невкусный кофе», «можно, пожалуйста, новую кофемашину в буфет ЛИТ», «хотелось бы, чтобы кофе на площадках ОИЯИ был бы таким же вкусным, как в «Фанки Франки» или «Нейтрино». Наш кофе (ЛТФ и ЛЯП) – просто гадость!))) Пьем от безысходности».*

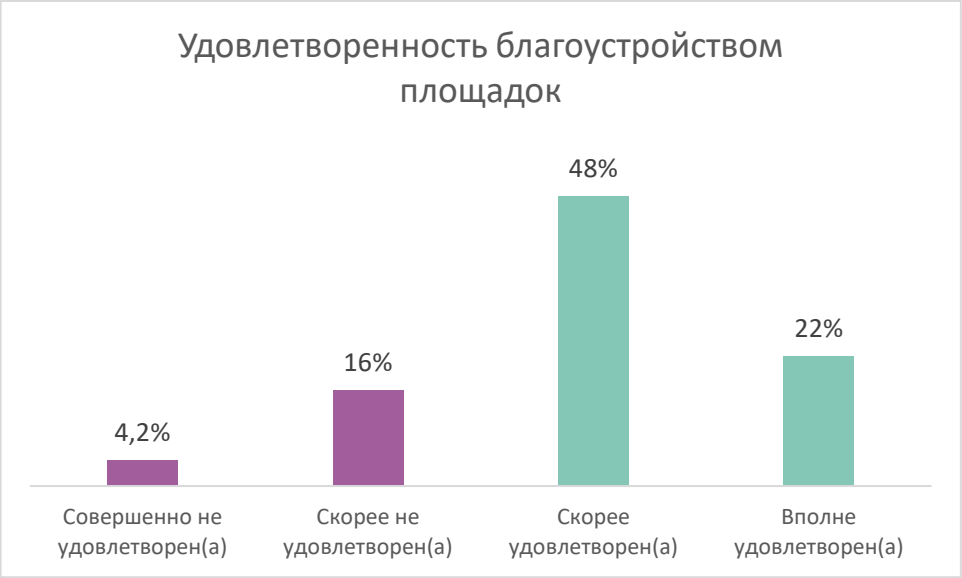
Среди других пожеланий, касающихся **организации питания** на территории площадок ОИЯИ:

- обеспечить доступ сотрудников к чистой питьевой воде в лабораториях (установка кулеров);
- установить вендинговые автоматы с едой, снеками, водой;
- установить автоматы с кофе;
- открыть на территории площадок продуктовые магазины;
- обустроить в лабораториях помещения с микроволновыми печами, холодильниками, чайниками для разогрева принесенной с собой еды, а также помещения для приема пищи.

В целом, основные пожелания сотрудников сводятся к тому, чтобы организация системы питания была более функциональной, отвечающей потребностям современного человека: *«хотелось бы видеть кафе в ОИЯИ на современном уровне, а не по старым советским стандартам и со старым советским вкусом», «сотрудники ОИЯИ заслуживают большего, чем майонезные салаты и котлетки с пюрешкой»*. Необходимо реорганизовать режим работы столовых и буфетов, повысить качество и пересмотреть ассортимент предлагаемых ими блюд с учетом потребностей сотрудников, работающих на конкретных площадках.

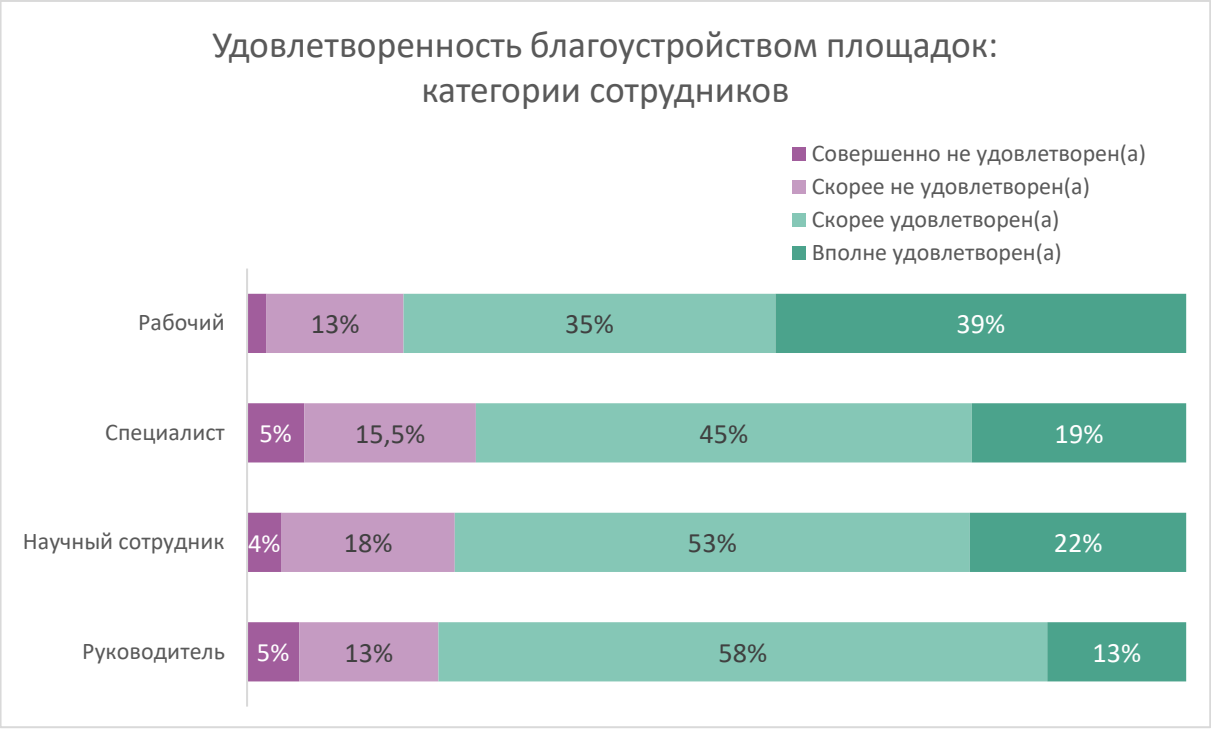
Благоустройство площадок ОИЯИ

Удовлетворенность благоустройством площадок Института также получила противоречивые оценки респондентов. 70% опрошенных скорее или вполне удовлетворены данным индикатором (74,5% опрошенных в 2021 году), не удовлетворены лишь 20% давших оценку.



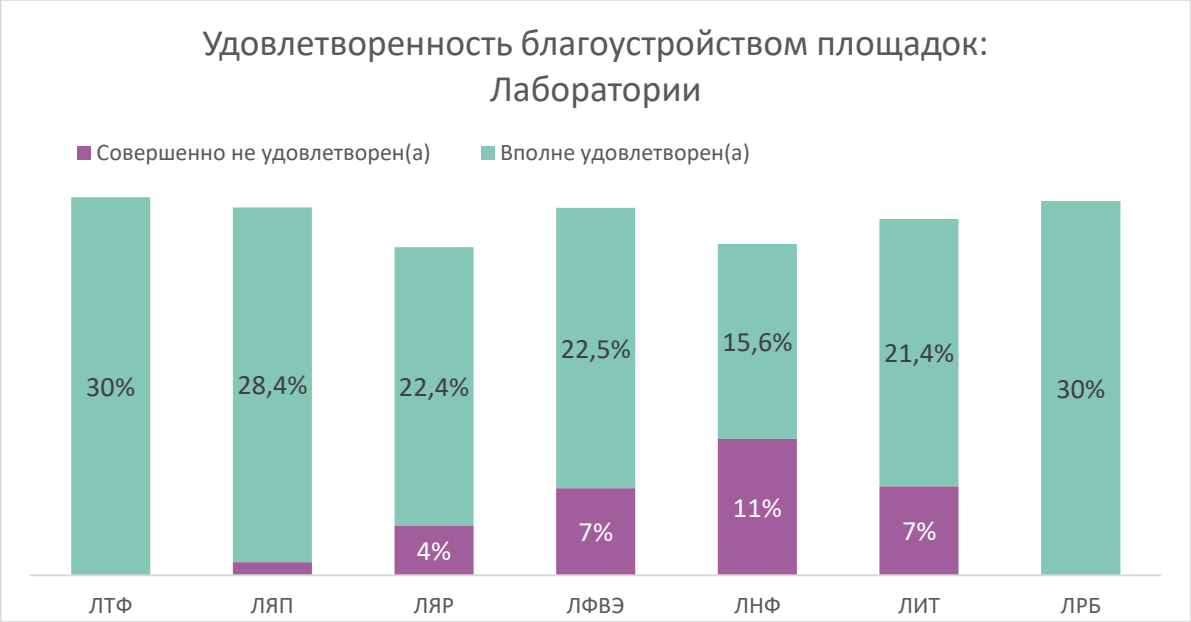
Вместе с тем, замечаний и претензий, а также идей по развитию благоустройства на территории площадок ОИЯИ было высказано достаточно много.

Удовлетворенность благоустройством площадок значимо отличается у разных категорий сотрудников, а также у сотрудников разных Лабораторий.



Так, благоустройством площадок в меньшей степени удовлетворены специалисты: доля скорее и вполне удовлетворенных среди них составляет 64%, тогда как среди других категорий сотрудников в среднем 74%. В среднем, ту или иную степень неудовлетворенности ситуацией с благоустройством на площадках высказывает каждый пятый специалист и научный сотрудник.

Низкий уровень удовлетворенности благоустройством площадок зафиксирован среди сотрудников ЛФВЭ, ЛНФ и ЛИТ, наиболее высокий (в среднем, доля вполне и скорее удовлетворенных 89%) демонстрируют сотрудники ЛРБ и ЛТФ.



Направления благоустройства, в которых опрошенные сотрудники выделяют определенные проблемы, в большой степени совпадают с результатами, полученными в прошлом году.

1) Общее благоустройство площадок

В ответах на открытые вопросы респонденты обращают внимание на низкий уровень благоустройства территории площадок в целом. Претензии касаются:

- качества тротуаров и пешеходных дорожек;
- качества уборки территорий (особенно в осенне-зимний период);
- наличия неиспользуемых объектов (строений, оборудования) и строительного, промышленного мусора;
- недостаточного освещения;
- общей неухоженности зеленых насаждений.

Комментарии респондентов рисуют нелицеприятную картину, особенно *«на периферии»* площадок. Приведем наиболее показательные.

«удовлетворяет центральная улица площадки ЛЯП, на других много захламленных, заросших мест, заброшенных зданий»
«на ЛЯП нет тротуаров, освещение часто отсутствует, лес в завалах»
«Требуют ремонта дорожки на периферии территории ЛЯП»: «частично отсутствует пешеходный тротуар на участке дороги от проходной ЛЯП до КПП №3», «тротуар до дальних зданий ЛНФ»
«проблема ливнёвок: после дождей как дороги, так и тротуары непроходимы»
«все дорожки разбиты, а после дождя огромные лужи»
«после замены столбов освещения старые просто брошены в лес»
«на территории за ЛРБ: убрать металлолом, где-то отремонтировать дорожки и освещение»
«вернуть прежний вид площадке перед зданием ЛРБ, которая сильно пострадала за время стройки проходной»
«много заброшенных зданий, дикие газоны»
«снести все старые сараи и прочие непонятные здания, которые стоят заброшенными годами, и сделать вместо них что-то новое и полезное»
«лес на территории площадок в запущенном состоянии»
«на периферии площадки ЛЯП много мусора, поваленных деревьев, не стрижен газон»
«уже 3 года непрерывно (круглосуточно) горит старое освещение периметра площадки ЛЯП»
«не видел на площадке ЛФВЭ объектов благоустройства. Соответственно, не хватает всех элементов благоустройства. Начать можно с чистки снега зимой и чистки грязи летом, хотя бы на основных дорожках между корпусами»

- Сотрудники ЛФВЭ обращают внимание на неудовлетворительную пешеходную дорожку от магазина «Дикси» до проходной площадки.
- Много претензий высказано к качеству уборки территорий от снега и льда (напомним, опрос проводился в начале декабря 2022 года): *«на территории и рядом с площадкой в зимнее время скользко, раньше к уборке относились серьезнее»*.
- Респондентов по-прежнему беспокоит проблема с бродячими собаками на территории площадки ЛЯП (*«в лесу между ЛНФ и ЛЯР»*) – *«особенно страшно идти ночью на реактор ИБР-2»*.
- В отдельную категорию выделяется проблема с парковками.

Обустроенных автопарковок не хватает обеим площадкам; в этом году особенно много комментариев от сотрудников ЛФВЭ: *«сколько можно оставлять машину на обочине вдоль леса»*. Количество парковочных мест недостаточно для всех желающих, в часы пик сотрудникам *«приходится оставлять машину в неположенном месте»*.

Предлагается организовать *«пропуск личных автомобилей на площадки»*. Называются и проблемы передвижения по территории площадок: например, сложно добираться до ИРЕН (*«служебный транспорт приезжает когда хочет без какого-либо графика, да и вроде отменили его»).*

- Как и прежде, актуально оборудование удобных крытых велостоянок у проходных.

2) Проходные, пропускная система*:*

«Не проходная, а цирк с клоунами»

Традиционно большое число претензий предъявляется организации пропускной системы на площадках: процедура ежедневного досмотра приводит к образованию очередей и оценивается опрошенными как *«унизительная»*. Проходную предлагается *«расширить»*, чтобы *«чтобы не стоять так долго в очереди на морозе»*, дополнить козырьками *«на случай дождя»* и оборудовать скамейками: *«часто люди назначают там встречи в начале или конце работы или в обед, ожидают автобус и т.п., и приходится ожидать стоя».*

Актуальна организация удобной вело-проходной для сотрудников, пользующихся велосипедами: *«КПП совершенно не удобно проходить пешком или проезжать на велосипеде».*

3) Помещения, рекреационные зоны

В ходе опроса сотрудниками было высказано значительное количество предложений, касающихся совершенствования внешней и внутренней инфраструктуры площадок.

Некоторые помещения требуют ремонта: *«всё в аварийном состоянии. Уборки в здании нет: только мусор выбрасывают. Мебель аварийная», «не было ремонта с 1964 года, мебель тех же годов», «старое здание, ветхая мебель, деревянные окна, необходим срочный ремонт!»* (ЛЯП). В некоторых рабочих помещениях чувствуется нехватка кондиционеров (на рабочих местах), душевых, прачечных; *«острая нехватка нормальных туалетов. Везде неприятный запах, часто отсутствует туалетная бумага, мыло»* (ЛИТ).

По мнению опрошенных, на территории площадок ОИЯИ должны быть открыты, организованы, обустроены и установлены следующие объекты и элементы.

- Общие элементы благоустройства – прежде всего, скамейки (*«не только в курилках»*) и урны.

Хорошо, если на территории площадок появятся различные элементы ландшафтного дизайна: клумбы и цветники, фонтаны («они успокаивают нервы»), кормушки для птиц и белок.

- Спортивные объекты, способствующие физической активности в свободное время.

Например, *«уголки физкультуры»*, спортивные площадки, (волейбольная, баскетбольная), площадки для воркаута (турники, брусья), тренажерный зал, теннисные столы, зоны для занятий йогой.

- Рекреационные зоны на открытом воздухе: скверы, дорожки для прогулок, беседки, в целом *«ухоженные пространства»* для прогулок.
- Места для работы, неформального общения с коллегами на улице в теплое время года – уличные коворкинги, *«места для отдыха и дискуссий»*.
- Рекреационные зоны внутри помещений: коворкинг, зал для бесед, комфортные места для отдыха.
- Помещения, оборудованные для приготовления и приема пищи.

«Если вечерняя или ночная смена, берешь обед с собой, но нет мест для комфортного приема пищи (комнаты с холодильником, микроволновкой, чайником)»; микроволновая печь очень нужна в здании Дирекции, кроме того, *«в здании Управления не хватает кофейной комнаты / комнаты отдыха для сотрудников, где можно было бы выпить кофе или перекусить, чтобы не делать этого за рабочим столом».*

- Магазины с продовольственными товарами, товарами первой необходимости на территории площадок.
- Кулеры; автоматы со снеками и продуктами питания, кофе, водой.

Отдельно поднимается вопрос отсутствия понятной и красивой навигации по площадкам. Респонденты указывают, что нужны *«карты площадок с однозначным именованием корпусов», «информационное табло с планом площадки», «схемы площадок в нескольких точках каждой площадки», «указатели по направлениям»: «примотанные на скотч на дерево указатели столовой во время конференций смотрятся дико».*

Кроме того, опрошенные указывают на необходимость организации раздельного сбора отходов: установить контейнеры для сбора отдельных фракций, например, макулатуры; организовать сбор и отправку на утилизацию офисной техники.

Как и год назад, сотрудникам по большому счету не хватает функциональной инфраструктуры, соответствующей современным стандартам и обеспечивающей достойный уровень условий труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая результаты исследования, отметим, что в целом уровень социальной удовлетворенности сотрудников ОИЯИ по большинству показателей по-прежнему можно охарактеризовать как высокий: значение совокупного индекса, рассчитанного для доли скорее и полностью удовлетворенных респондентов, составляет 63,9%. Респонденты отмечают, что по ряду направлений, затронутых в опросе, в последние годы наблюдается улучшение. По сравнению с результатами исследования 2021 года показатели индекса снизились, однако статистически это изменение несущественно.

На наш взгляд, основной результат заключается в отсутствии кардинальных изменений уровня удовлетворенности персонала по большинству рассматриваемых направлений.

Как и в прошлом году, наиболее проблемная зона в социальной удовлетворенности персонала Института – это материальное положение. При высокой важности для сотрудников удовлетворены своим материальным положением меньше 45% опрошенных; по сравнению с прошлым годом снизилась доля характеризующих свое материальное положение как высокое и выросла доля тех, кто характеризует свое материальное положение как низкое. Наблюдается значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами у большинства категорий сотрудников, между сотрудниками разных возрастов, между мужчинами и женщинами. Низкая удовлетворенность наблюдается и в сфере нематериальной поддержки. Системы материальной и нематериальной поддержки характеризуются непрозрачностью, ригидностью, низкой доступностью для всех категорий сотрудников.

Актуальным остается вопрос жилищного обеспечения, особенно для молодых ученых и специалистов: о необходимости улучшения жилищных условий заявляют 53% опрошенных в целом и 64% опрошенных в возрасте до 35 лет.

По сравнению с результатами 2021 года снизилась удовлетворенность по большинству показателей реализации научной деятельности в Институте.

Среди других заметных результатов – увеличение запроса сотрудников на формирование в Институте программы психологической поддержки.

Значительное количество недостатков отмечают респонденты в сфере социальной инфраструктуры ОИЯИ. Несмотря на относительно невысокую важность данного показателя в сравнении с другими, роль социальной инфраструктуры в социальной удовлетворенности персонала весьма значительна, поскольку она направлена на обеспечение комфортного существования людей в организации.

Конкретные замечания сотрудников по благоустройству площадок и работе объектов общественного питания ОИЯИ перечислены в соответствующих разделах, здесь же отметим следующее: большинство замечаний касаются тех же самых проблем, что и в прошлом году; *«надежды и чаяния»* респондентов остаются без внимания.

Это отражается не только на настроениях респондентов, но и на самом процессе исследования. Уже в этом году стал заметен формальный подход многих сотрудников к участию в опросе. Например, по сравнению с прошлым годом респонденты стали заметно меньше говорить о конкретных проблемах и пожеланиях, поскольку за прошедшее с предыдущего опроса время не увидели конкретных результатов и не получили обратной связи. Многим сотрудникам *«хотелось бы видеть что-то вроде итогов работы по опросу того года (не результатов опроса, а результатов работы по итогам результатов опроса)», «реакцию Дирекции Института на результаты этих опросов»*; в противном случае – если результаты исследования не становятся базой для изменений, пусть и небольших – получается *«деятельность ради деятельности»*, а не ради людей. В перспективе это вполне может привести к тому, что сотрудники в принципе откажутся участвовать в бесполезном с их точки зрения мероприятии.