

Международная межправительственная
научно-исследовательская организация
Объединенный институт ядерных исследований

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ

по результатам
социологического исследования
социальной удовлетворенности
персонала ОИЯИ в 2023 году

Руководитель исследования

Балуева Татьяна Витальевна

Тел.: +79852597605

e-mail: igel22@mail.ru

Дубна, 2024

Содержание

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	3
МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	6
ОПИСАНИЕ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ.....	9
ИНДЕКС СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ	15
1. АНАЛИЗ ВАЖНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ .	18
2. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ, УСЛОВИЯМИ И СОДЕРЖАНИЕМ ТРУДА	23
Анализ удовлетворенности организацией и условиями труда.....	26
Анализ оценок содержания и характера труда	29
Анализ оценок перспектив карьерного роста	32
Оценка взаимоотношений с руководством	36
Оценка социального климата в коллективе	39
3. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	43
4. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА МАТЕРИАЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЕМ.....	48
Сравнение реального и желаемого среднего ежемесячного дохода.....	49
Субъективная оценка потребительских возможностей	52
Оценка изменения материального положения за последний год	53
Удовлетворенность текущим материальным положением	54
Оценки системы материального поощрения.....	56
Материальное положение у разных групп респондентов.....	57
5. ПРОГРАММЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ	73
Нематериальная поддержка: удовлетворенность и информированность	73
Программы поддержки различных категорий сотрудников	76
6. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИЕЙ С ЖИЛЬЕМ.....	79
7. АНАЛИЗ ВОПРОСОВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ОИЯИ ГРАЖДАН ДРУГИХ ГОСУДАРСТВ.....	85
8. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ГОРОДСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ.....	87
9. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ ОИЯИ..	94
Объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ	94
Объекты ресторанного комплекса ОИЯИ	96
Объекты ресторанного комплекса на территории площадок.....	98
Благоустройство площадок ОИЯИ	101

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В 2023 году в исследовании приняли участие 630 сотрудников ОИЯИ – больше, чем в предыдущие годы исследования (572 чел. в 2022 году, 524 чел. в 2021 году). 47% опрошенных проходили опрос и в прошлом году.

Рост произошел за счет специалистов, инженеров и руководящего состава. Количество участвующих в опросе рабочих последовательно снижается: с 65 чел. в 2021 году до 48 чел. в 2023 году. Такая ситуация не способствует адекватной репрезентации оценок и мнений данной категории сотрудников. По-прежнему более активно участвует в исследовании «молодежь ОИЯИ» – сотрудники в возрасте до 35–40 лет.

Индекс социальной удовлетворенности персонала в 2023 году вырос по сравнению с результатами прошлого года и составил 65,35% (63,9% в 2022 году; 64,1% в 2021 году).

Увеличение индекса обусловлено прежде всего ростом удовлетворенности по таким показателям, как условия проживания, институтская социальная инфраструктура и перспектива карьерного роста.

Более 68% опрошенных удовлетворены тем, как складывается их карьера в ОИЯИ, 31% оценивают перспективу карьерного роста как высокую. Снизилась доля сотрудников, оценивающих свои карьерные перспективы как низкие. Более оптимистично настроены в отношении развития карьеры молодые сотрудники и мужчины.

Сотрудники Института оценивают выполняемую ими работу прежде всего как интересную (58%) и значимую (54%). 79% опрошенных сотрудников выбрали бы работу в ОИЯИ снова, 54% не хотели бы работать в другой организации.

76% опрошенных скорее или вполне удовлетворены текущей ситуацией с жильем – на 2 п.п. больше, чем в прошлом году. При этом половина опрошенных заявили о потребности в улучшении жилищных условий. Респонденты говорят о необходимости расширения спектра жилищных программ Института и доступности их для всех категорий сотрудников.

По сравнению с 2022 годом выросла доля удовлетворенных социальной инфраструктурой ОИЯИ – до 77%. Опрошенные позитивно оценивают происходящие изменения, в частности, многие отметили новую проходную на площадке ЛЯП.

Вместе с тем, остаются сферы социальной инфраструктуры Института, в которых респонденты фиксируют отсутствие изменений несмотря на все высказываемые ими претензии. Прежде всего, это сфера организации питания на территории площадок и ряд вопросов, связанных с благоустройством площадок.

По всей совокупности индикаторов удовлетворенности организацией и условиями труда доля вполне и скорее удовлетворенных составляет 75,4%.

Наибольший прирост «удовлетворенности» по сравнению с 2022 годом зафиксирован по таким индикаторам, как обратная связь с руководством (76,6%), социальный климат в коллективе (89%) и физические условия труда (87,6%).

Что касается социального климата, выросла доля респондентов, оценивающих отношения в коллективе как хорошие. Вместе с тем, среди сотрудников были бы востребованы различные форматы «объединяющих» мероприятий, направленных на сплочение коллектива внутри подразделения и между подразделениями, построение личных и деловых связей.

Режимом и графиком работы удовлетворены 93% опрошенных сотрудников, материально-технической обеспеченностью – 80%.

В среднем 84,8% опрошенных удовлетворены организацией научной деятельности. Увеличилась удовлетворенность по таким индикаторам, как возможность публикационной активности (90,4%), работа диссертационных советов Института (91%) и материально-техническая база для защиты диссертаций (88,5%), а также организация научных конференций и мероприятий (90,8%). Снижение фиксируется по индикатору «конкурсное финансирование и научные гранты»: доля удовлетворенных ниже на 4,2 п.п. по сравнению с предыдущим годом и составляет 68,6%. В комментариях к опросу заметна тревога респондентов по поводу научного будущего Института, сохранения и развития научного сотрудничества с ведущими мировыми научными центрами, сохранения международного статуса и престижа ОИЯИ.

Наиболее низкая удовлетворенность зафиксирована по показателям система нематериального поощрения (60%) и система материального поощрения (57%). По показателю «удовлетворенность системой материального поощрения» наблюдается серьезное снижение по сравнению с предыдущим годом – минус 10 п.п. Структура материального поощрения, по мнению респондентов, требует значительного изменения в сторону повышения базового оклада, приведения окладов к «единой тарифной сетке» вне зависимости от подразделения, премирования «за реальную работу».

Несмотря на увеличение реальных средних доходов, удовлетворены текущим материальным положением лишь 43% опрошенных, из них 9% полностью удовлетворены. 40% респондентов отмечают ухудшение материального положения за последний год и снижение потребительских возможностей. По-прежнему фиксируется значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами. В большей степени это расхождение заметно у рабочих и специалистов; у женщин по сравнению с мужчинами, у респондентов в возрасте до 35 лет.

Отдельным пунктом хотелось бы поговорить про функционирование в организации системы информирования и обратной связи.

По результатам исследования, 72,5% опрошенных удовлетворены системой информирования внутри организации. Вместе с тем, мы по-прежнему видим пробелы в имеющейся у сотрудников информации, например, по имеющимся в Институте формам материальной и нематериальной поддержки, по ряду объектов социальной инфраструктуры ОИЯИ.

В Институте не функционирует система «жалоб и предложений» по текущим вопросам и проблемам. Респонденты отмечают, что помимо личного обращения в организации нет никаких инструментов обратной связи. Именно поэтому ежегодный опрос рассматривается как такой инструмент, благодаря которому можно донести свои проблемы до руководства, некий аналог «горячей линии». В Институте остро стоит проблема создания ресурса, где сотрудники могли бы оставлять свои вопросы, предложения, пожелания по хозяйственным, производственным и другим вопросам и получать обратную связь от соответствующих служб.

В ситуации, когда в роли такого ресурса выступает ежегодный опрос, неизбежно наступает разочарование со стороны сотрудников, поскольку использование опроса как аналога «Добродела» противоречит его назначению и не выполняет возлагаемой на него респондентами функции.

Кроме того, важно широко информировать сотрудников о результатах исследования, о планируемой работе и тех изменениях, которые происходят в Институте на основании результатов, полученных в исследовании, даже если эти изменения незначительны – только таким образом можно повысить лояльность и вовлеченность сотрудников ОИЯИ в дальнейшие опросы.

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 индикаторов¹. Кроме того, по некоторым показателям введены дополнительные вопросы, обеспечивающие более детальную оценку и, соответственно, более полную итоговую картину.

Этап сбора эмпирических данных продлился с 16 ноября по 11 декабря 2023 года. Сбор эмпирических данных проводился в смешанном формате: большинство респондентов заполняли онлайн-анкеты, около 12,5% анкет были заполнены в бумажном виде. Онлайн-анкету на английском языке заполнили 14 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: 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 параметров²:

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

На первом этапе была построена модельная выборка. Ее объем составил 507 человека. Это обеспечило бы размер ошибки выборки, не превышающий 4,08% 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 630 человек. Такой объем обеспечивает ошибку, с вероятностью 95% не превышающую 3,6%.

По одному из ключевых параметров – категории сотрудников, 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 отличаются³. По подразделениям, 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 параметру «категория сотрудников». Число респондентов во взвешенной выборке осталось неизменным – 630 человек. Взвешенные данные

² Данные о составе генеральной совокупности предоставлены Отделом кадров Института.

³ По сравнению с модельными данными, в итоговом опросе **ниже** доля рабочих, **выше** доля руководителей и научных сотрудников, 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.

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

Аналитический отчет

Полученные в ходе исследования результаты представлены в аналитическом отчете, включающем:

- описание выборочной совокупности,
- анализ основных показателей и индикаторов, используемых для измерения социальной удовлетворенности сотрудников ОИЯИ, в том числе дополнительные и открытые вопросы.

Наиболее существенные положения проиллюстрированы диаграммами.

ОПИСАНИЕ ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ

В 2023 году в исследовании приняли участие 630 сотрудников ОИЯИ – на 58 человек больше, чем в прошлом (в опросе 2022 года участвовали 572 человека, годом ранее – 524 человека).

Большинство респондентов отвечали на вопросы онлайн; 12,4% анкет были заполнены в бумажном виде. Онлайн-форму на английском языке заполнили 14 человек.

296 человек (47%) отметили, что проходили опрос в прошлом году; 237 человек (38%) участвовали в исследовании впервые. Еще 15% (97 чел.) затруднились с ответом.

Подразделения Института. В исследовании приняли участие сотрудники всех Лабораторий и подразделений ОИЯИ. Среди участников опроса 2023 – представители различных служб и отделов Института, включая спорткомплекс, ДК «Мир» и библиотеку им. Д.И. Блохинцева.



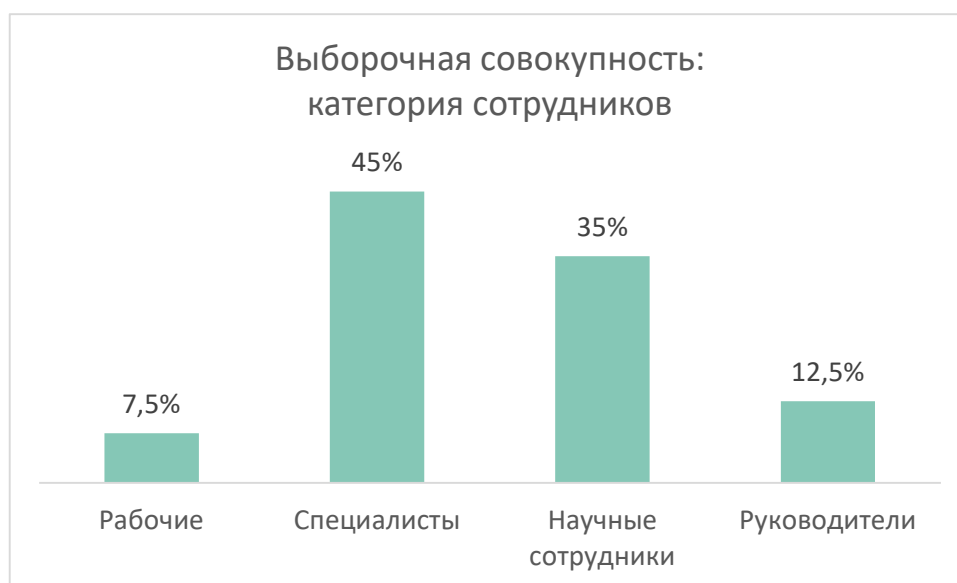
Для большинства подразделений структура выборки соответствует структуре генеральной совокупности.

Подразделение ОИЯИ	Доля в ГС ⁵	Доля в выборке
Лаборатория теоретической физики им. Н.Н. Боголюбова (ЛТФ)	6%	4%
Лаборатория ядерных проблем им. В.П. Дзелепова (ЛЯП)	15%	18%
Лаборатория ядерных реакций им. Г.Н. Флерова (ЛЯР)	11%	13%

⁵ ГС – генеральная совокупность. Под генеральной совокупностью подразумеваются все сотрудники ОИЯИ. Данные о составе ГС предоставлены Отделом кадров Института.

Подразделение ОИЯИ	Доля в ГС	Доля в выборке
Лаборатория физики высоких энергий им. В.И. Векслера и А.М. Балдина (ЛФВЭ)	30%	26%
Лаборатория нейтронной физики им. И.М. Франк (ЛНФ)	13%	12%
Лаборатория информационных технологий им. М.Г. Мещерякова (ЛИТ)	7,5%	8%
Лаборатория радиационной биологии (ЛРБ)	2%	2%
Другие подразделения	15,5%	18%
<i>В категории «Другие подразделения»:</i>		
<i>Управление ОИЯИ</i>		<i>11,5%</i>
<i>Учебно-научный центр ОИЯИ</i>		<i>1%</i>
<i>Прочие подразделения</i>		<i>5,5%</i>

Категории сотрудников. Анализ участия в опросе разных категорий сотрудников показывает сохранение тенденций прошлых лет: увеличение доли респондентов-руководителей, снижение доли респондентов-рабочих.



Доля рабочих в выборочной совокупности неуклонно снижается и в опросе 2023 ее показатель в 2,5 раза ниже, чем в генеральной совокупности.

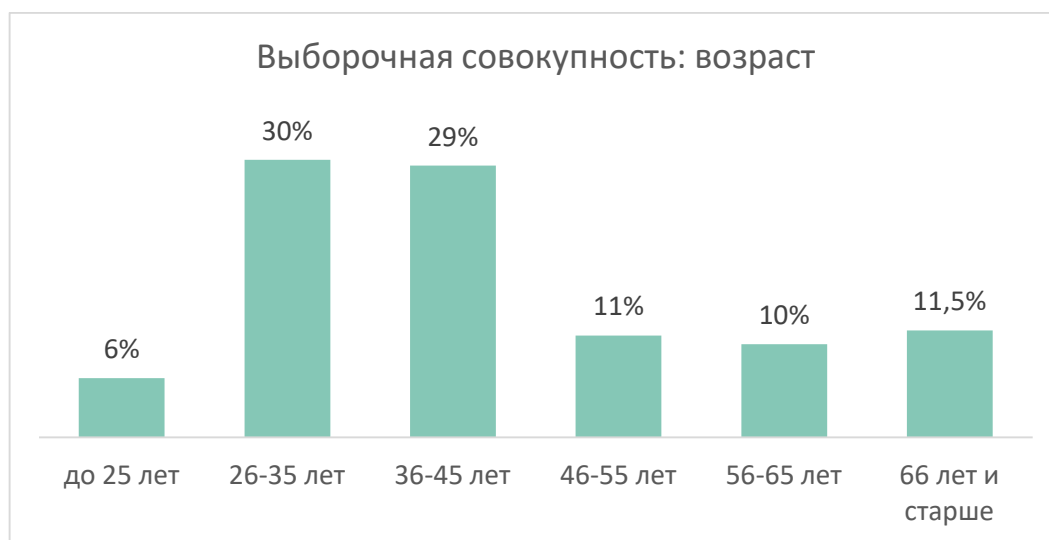
Категория сотрудников	Доля в ГС	Доля в выборке
Рабочие	18%	7,5%
Специалисты, инженеры-исследователи	45%	45%
Научные и научно-педагогические работники	30%	35%
Руководители	7%	12,5%

В опросе 2023 года мы продолжаем наблюдать увеличение абсолютного количества таких категорий работников, как руководители и специалисты (включая инженеров).

Категория сотрудников	Выборка 2023 (чел.)	Выборка 2022 (чел.)	Выборка 2021 (чел.)
Рабочие	48	55	65
Специалисты, инженеры-исследователи	283	232	201
Научные и научно-педагогические работники	220	225	205
Руководители	79	60	53

Наблюдаемые тенденции вызывают серьезные опасения с точки зрения адекватной репрезентации оценок и мнений рабочих Института, понимания тех проблем, которые их волнуют.

Возраст. С точки зрения возрастной структуры выборки также сохраняется тенденция прошлых лет: более активно в опросе участвуют сотрудники в возрасте до 35 лет (доля «молодых» респондентов составила 36%). Средний возраст респондентов составляет 43 года, медианный – 39 лет.



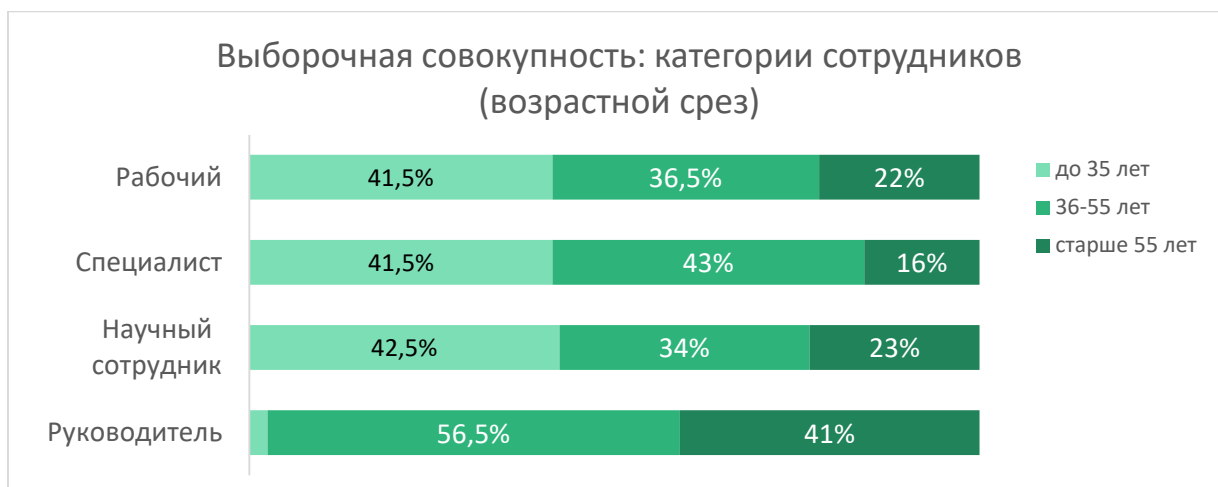
13 человек предпочли не указывать свой возраст.

Как хорошо видно в таблице, в исследовании принимает участие значительно меньшее число сотрудников старшего возраста, чем требуется для соблюдения репрезентативности результатов.

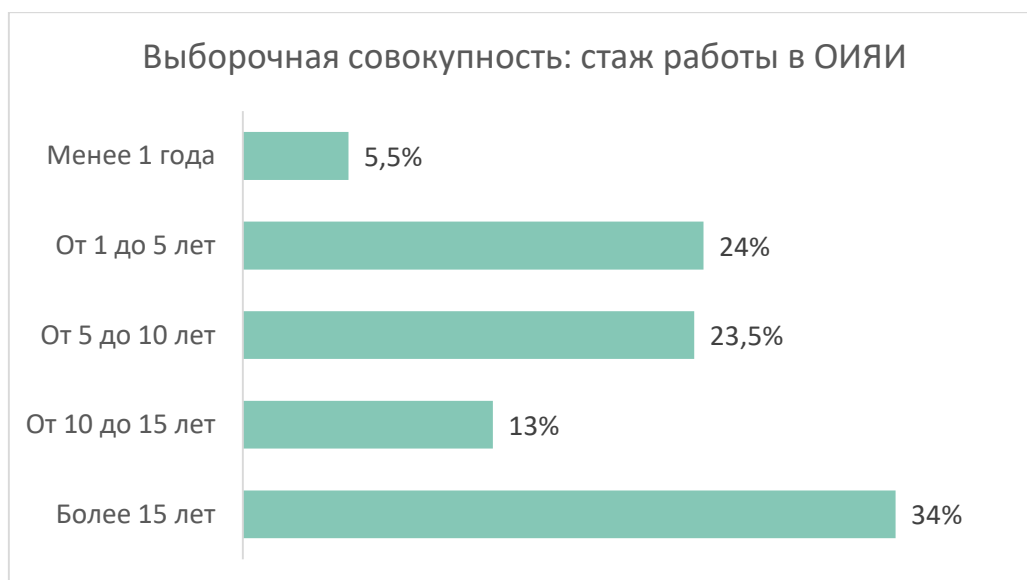
Возрастная категория	Доля в ГС	Доля в выборке
До 34 лет	20,5%	33%
35-64 лет	54,5%	52%
65 лет и старше	25%	13%

Таким образом, как и в ситуации с рабочими, мы «недополучаем» их мнений и оценок по вопросам, которые затрагиваются в исследовании.

Возрастной состав по категориям сотрудников Института представлен на следующей диаграмме.



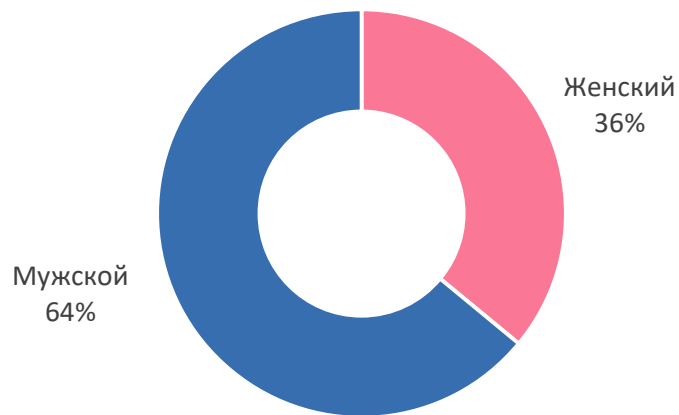
Стаж работы. Треть опрошенных работает в ОИЯИ менее 5 лет; стаж работы 34% составляет более 15 лет.



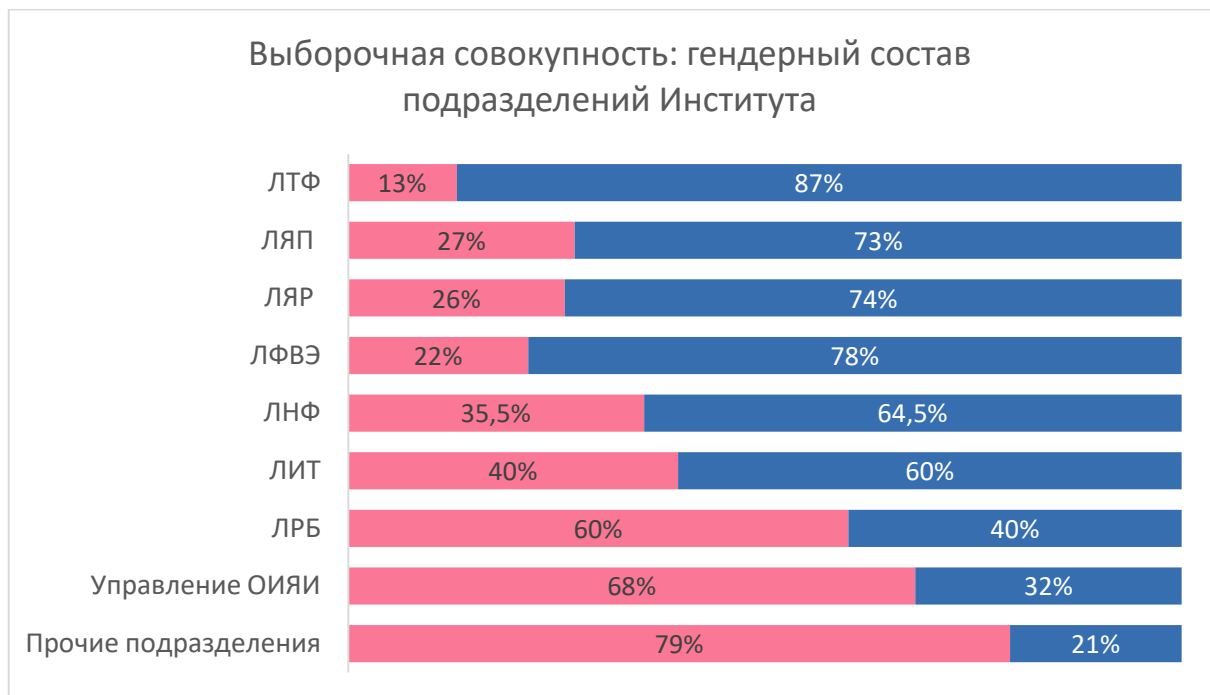
Гендерный состав, семейное положение. По параметру «пол» выборочная совокупность хорошо отражает реальное распределение сотрудников Института.

Треть опрошенных составили женщины, 64% - мужчины.

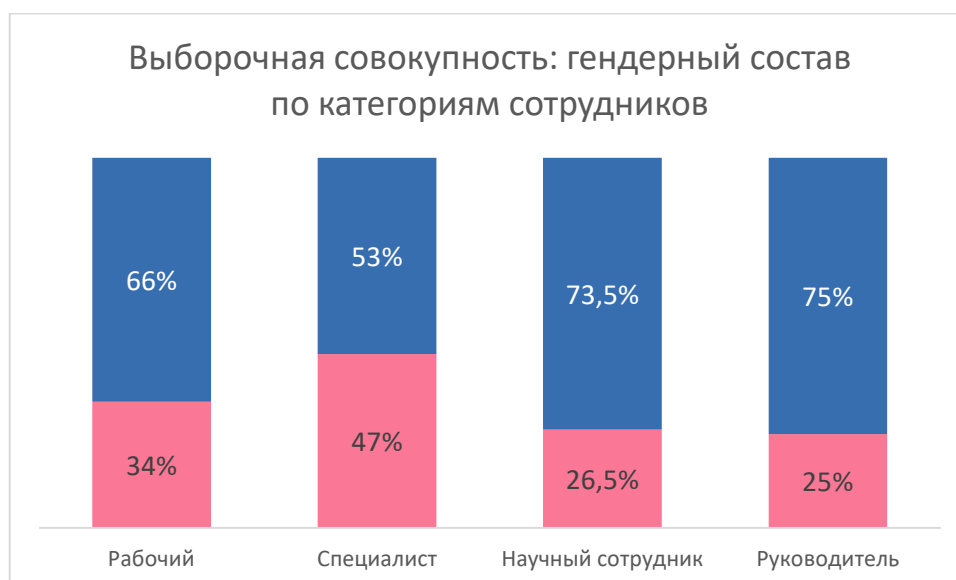
Выборочная совокупность: пол респондентов



Гендерный состав в подразделениях Института отражен на следующей диаграмме.

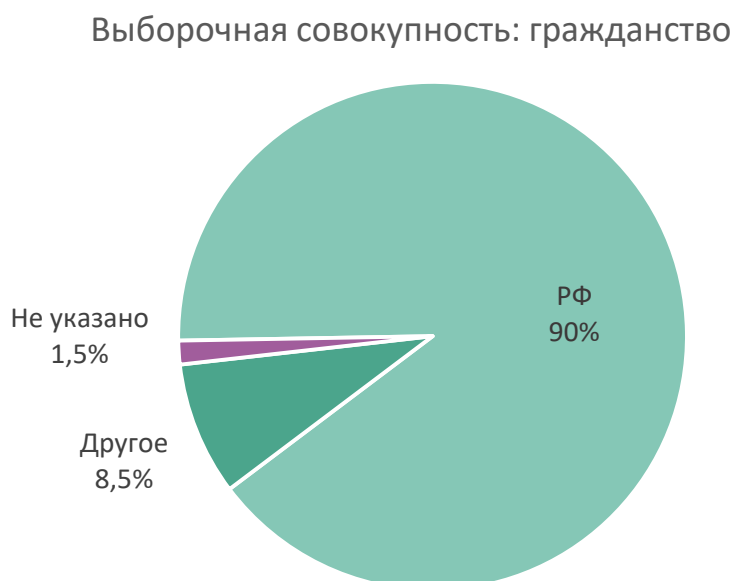


Заметно выше доля женщин среди специалистов: они составляют почти половину данной категории. Доля респондентов женского пола среди научных работников и руководителей – 25%.



71% опрошенных сотрудников женаты или замужем; 68% имеют или ожидают детей.

Гражданство. 90% респондентов – граждане РФ; 8,5% опрошенных – граждане других государств.



В исследовании приняли участие сотрудники – граждане Казахстана, Азербайджана, Вьетнама, Беларуси, Индии, Румынии, Словакии, Узбекистана, Болгарии, Таджикистана и ряда других стран. Несколько респондентов предпочли не указывать гражданство.

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	38,3%	75,4%	0,135
Содержание труда	45,4%	57,4%	0,116
Перспектива карьерного роста	31,3%	49,7%	0,133
Организация научной деятельности	38,3%	84,8%	0,128
Материальное положение	8,7%	43,3%	0,128
Условия проживания	38,1%	75,7%	0,119
Социальная инфраструктура ОИЯИ	49%	76,9%	0,119
Городская социальная инфраструктура	19,9%	59,4%	0,122

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 – **33,75%**;

умеренный вариант индекса – **65,35%**.

Таким образом, если мы рассматриваем понятие социальной удовлетворенности строго, только как полную удовлетворенность выделенными показателями, то доля удовлетворенных сотрудников ОИЯИ составляет чуть более трети. При смягчении требований доля удовлетворенных сотрудников составит 65%, что превышает значения индекса и в 2022, и в 2021 году.

Показатели совокупного индекса удовлетворенности за предыдущие годы:

2021 год — 64,1%,

2022 год — 63,9%,

2023 год — 65,35%.

Динамику изменения удовлетворенности персонала ОИЯИ по показателям можно увидеть в таблице ниже.

⁶ В данном исследовании формулировка «вполне удовлетворен(а)» используется в качестве аналога полной удовлетворенности респондента конкретным индикатором.

Показатель	2023 год		2022 год		2021 год	
	Доля вполне удовлетворенных	Доля скорее и вполне удовлетворенных	Доля вполне удовлетворенных	Доля скорее и вполне удовлетворенных	Доля вполне удовлетворенных	Доля скорее и вполне удовлетворенных
Условия и организация труда	38,3%	75,4%	39,1%	76,1%	39,2%	75%
Содержание труда	45,4%	57,4%	45,5%	57,2%	53,2%	63,9%
Перспектива карьерного роста	31,3%	49,7%	29,9%	47,3%	31,5%	31,5%
Организация научной деятельности	38,3%	84,8%	42,5%	83,7%	44,6%	87,1%
Материальное положение	8,7%	43,3%	11,1%	44,1%	9,6%	48,3%
Условия проживания	38,1%	75,7%	35,7%	71,8%	36,8%	71,3%
Социальная инфраструктура ОИЯИ	49%	76,9%	49,8%	73%	56,2%	76,9%
Городская социальная инфраструктура	19,9%	59,4%	18,2%	57,9%	17,8%	57,7%

1. АНАЛИЗ ВАЖНОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

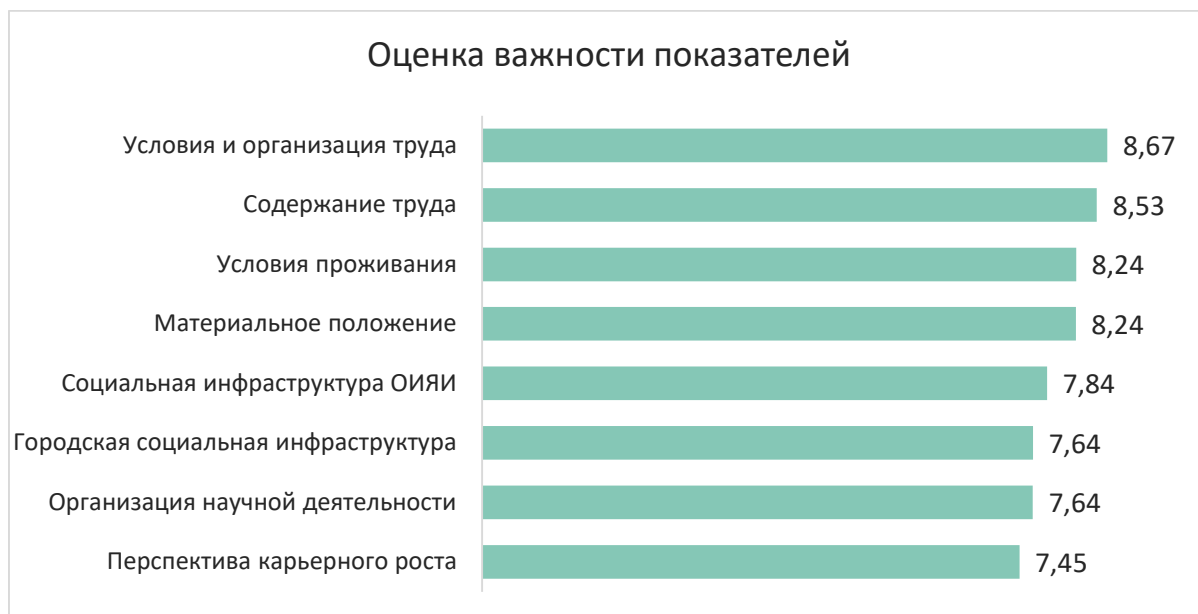
Для построения общего индекса удовлетворенности выяснялось, насколько важны те или иные составляющие индекса для самих сотрудников ОИЯИ.

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.



Отметим, что оценки сотрудниками Института важности элементов социальной удовлетворенности демонстрируют устойчивость на протяжении всех лет исследования. Незначительные колебания наблюдаются лишь для

позиций таких показателей, как «условия проживания» и «материальное положение».

Как и в исследованиях предыдущих лет, наиболее важными для сотрудников Института в целом выступают условия и организация трудовой деятельности, а также содержание труда. Эти два показателя располагаются на первых местах по важности для большинства категорий сотрудников, за исключением отдельных должностных и возрастных групп.

Вторая по степени важности группа показателей включает материальное положение и условия проживания. Социальная инфраструктура ОИЯИ и города традиционно занимают в общем «рейтинге важности» третье место.

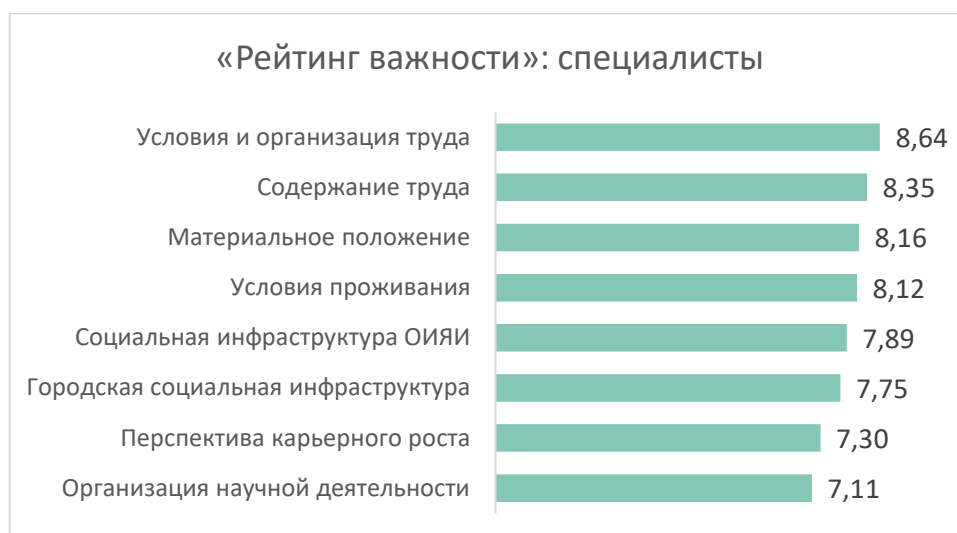
Организация научной деятельности и перспектива карьерного роста располагаются в конце общего рейтинга.

По сравнению с опросом 2022, наиболее выраженные изменения мы наблюдаем в структуре «рейтинга важности» рабочих. Важность показателя «содержание труда» «упала» со 2-го места на 5-е. Вместе с тем значительно повысилась важность социальной инфраструктуры Института (с 5 места в 2022 году на 2 место в 2023 году). Остальные показатели рейтинга занимают те же места, что и в прошлом году.

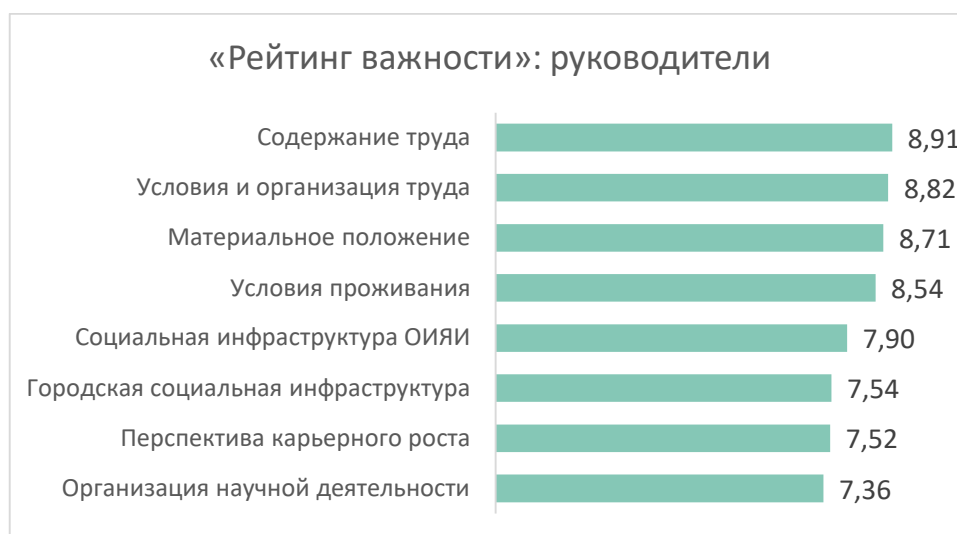
По результатам опроса 2023, помимо очевидно низкой важности организации научной деятельности, для рабочих – в сравнении со всеми остальными категориями сотрудников – менее значимыми выступают такие показатели, как содержание труда карьерный рост и карьерный рост.



«Рейтинг важности» показателей социальной удовлетворенности для категорий специалистов и научных сотрудников полностью аналогичен результатам, полученным в исследовании 2022 года.



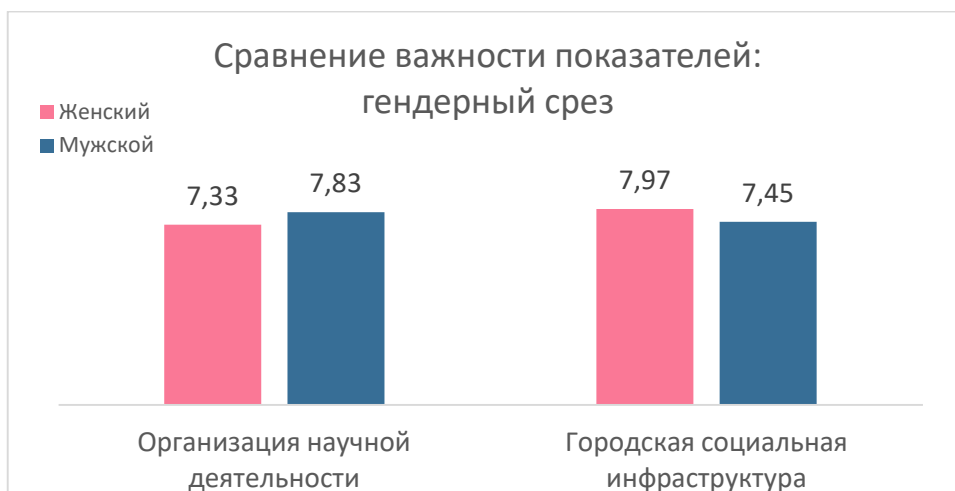
Изменения наблюдаются в структуре важности различных показателей у категории руководителей: по сравнению с предыдущим годом, снизилась важность организации научной деятельности (с 5 места в опросе 2022 на последнее, 8 место рейтинга 2023 года).



Как для сотрудников, так и для сотрудниц ОИЯИ первые места в «рейтинге важности» занимают условия труда, его содержание, материальное положение и условия проживания.



Вместе с тем, наблюдаются и некоторые отличия. Так, для женщин Института социальная инфраструктура города выступает более важной, чем для сотрудников мужского пола. Респонденты-мужчины в свою очередь отмечают более высокую важность показателя «организация научной деятельности». Это относится ко всем категориям работников, за исключением научных сотрудников – здесь научная деятельность одинаково важна и мужчинам, и женщинам.



Сохраняются тенденции опросов прошлых лет и при анализе возрастного аспекта важности показателей. По-прежнему сотрудники в возрасте до 35 лет рассматривают как наименее важный показатель социальная инфраструктура; с повышением возраста снижается значимость таких показателей, как организация научной деятельности и карьерные перспективы.



Более детальный анализ выявляет следующие закономерности. Карьерные перспективы более значимы для сотрудников в возрасте до 35 лет; оценки важности карьерного роста планомерно снижаются с увеличением возраста и у сотрудников старше 45 лет этот показатель располагается в самом низу рейтинга. Похожая ситуация с показателем «организация научной деятельности». Социальной инфраструктура – как институтская, так и городская – наоборот, оценивается молодыми сотрудниками как малозначимая.

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

Согласно полученным результатам, треть (30%) опрошенных сотрудников работают по трудовому договору на неопределенный срок, 70% сотрудников работают по контракту. 23,5% респондентов совмещают работу в ОИЯИ с работой в другой организации.

В целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности – по всем показателям доля вполне и скорее удовлетворенных превышает 57%.

Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией и условиями труда составляет 74,2%; полностью удовлетворенных – 36,9%, что чуть ниже показателей 2022 года.



Подробно уровень удовлетворенности проанализирован в соответствующих разделах. Общие же результаты следующие.

В среднем, каждый второй сотрудник Института называет выполняемую им работу важной, интересной и достаточно сложной. Более половины (55%) респондентов оценивают работу в ОИЯИ как безусловно престижную.

68% респондентов удовлетворены предоставляемыми им возможностями для самореализации и саморазвития.

68,4% 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: лишь 31% опрошенных оценивают карьерные перспективы как высокие.

Полностью удовлетворена сложившимся в коллективе социальным климатом половина (55,5%) опрошенных; столько же (54%) оценивают сложившиеся в их трудовом коллективе отношения как хорошие.

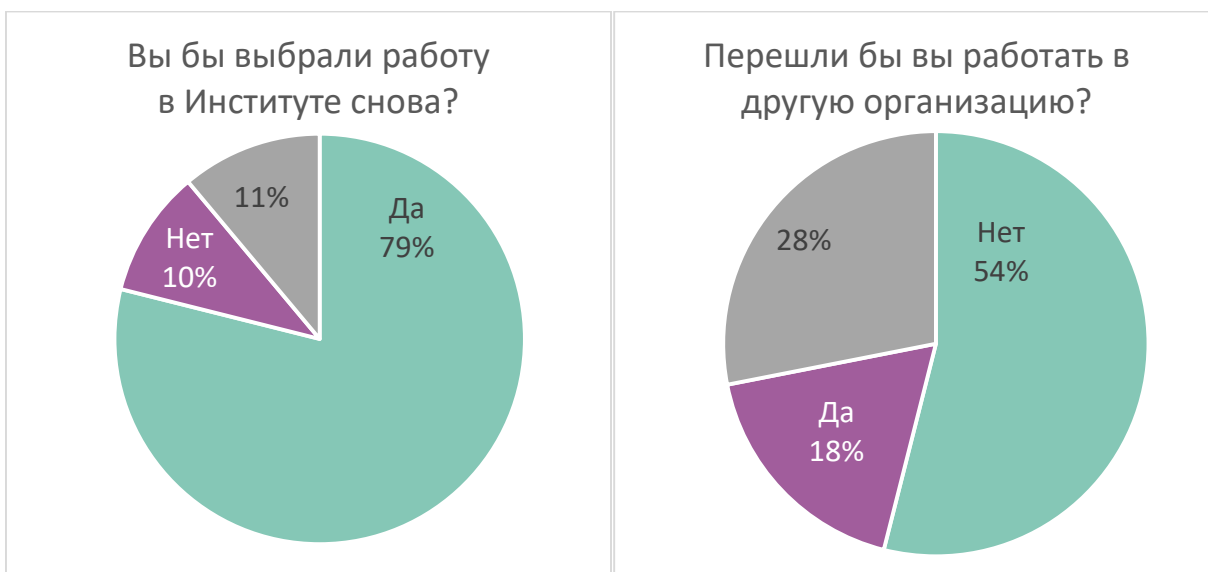
76,6% опрошенных в целом удовлетворены возможностью обратной связи с руководством; 69% отметили, что отношения с непосредственным руководством их вполне устраивают.

По сравнению с результатами 2022 года, наибольший прирост «удовлетворенности» (+3 п.п.⁷) мы фиксируем по индикаторам обратная связь с руководством, социальный климат и физические условия труда.



На 3 п.п. снизилась доля удовлетворенных возможностями для развития и самореализации. Серьезное снижение удовлетворенности мы фиксируем по показателю организации материального поощрения – минус 10 п.п.

79% опрошенных сотрудников выбрали бы работу в ОИЯИ снова (в 2022 году – 82,7%), 54% не хотели бы работать в другой организации.



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

Вместе с тем, по сравнению с результатами 2022 года на 2,5 п.п. увеличилась доля респондентов, которые при возможности сменили бы место работы; на 4 п.п. снизилась доля сотрудников, уверенных в том, что их выбор института был правильным.

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, второе – у руководителей и третье у научных сотрудников.

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

Можно отметить, что в целом респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворенности – по всем показателям доля вполне и скорее удовлетворенных превышает 57%.

Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией и условиями труда составляет 75,4%; полностью удовлетворенных – 38,3%.

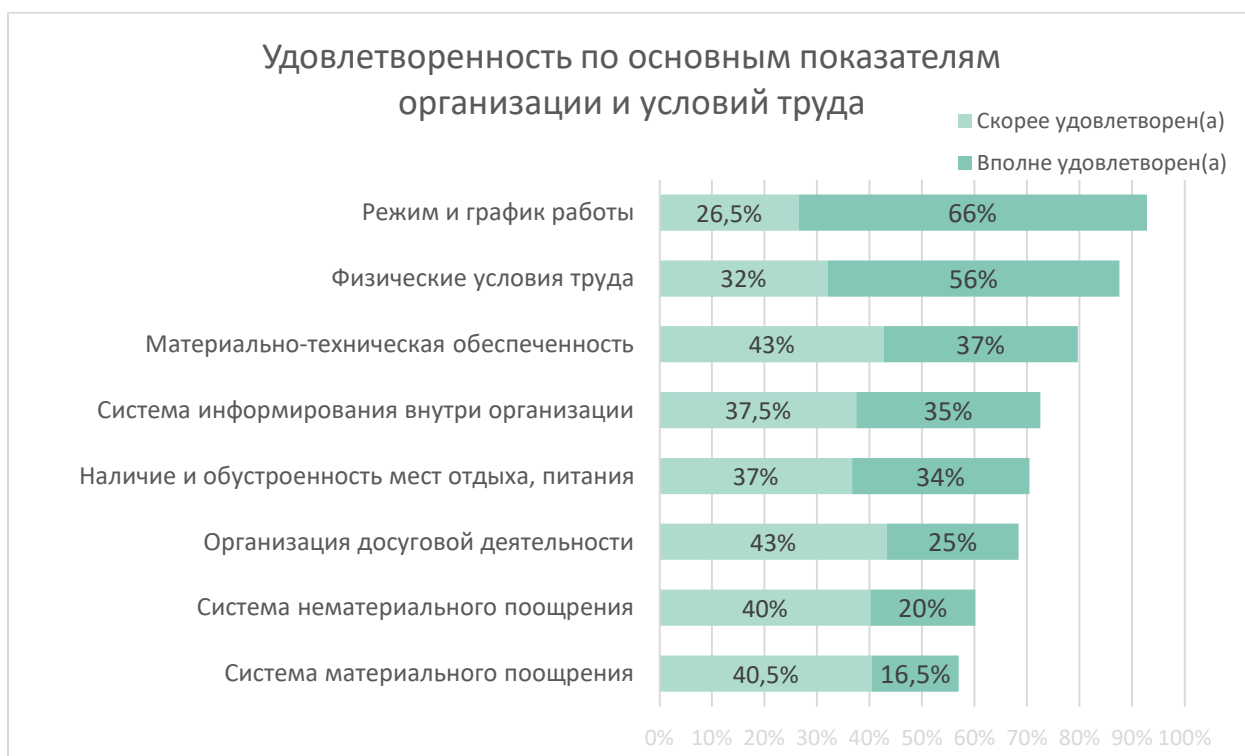


Как и в исследовании 2022, наиболее высоки показатели удовлетворенности по таким индикаторам, как

- режим и график работы (93% удовлетворенных в целом, из них 66,3% вполне удовлетворены),
- физические условия труда (87,6% удовлетворенных в целом, из них 55,6% вполне удовлетворены),
- материально-техническая обеспеченность (80% удовлетворенных в целом, из них 37% вполне удовлетворены).

На втором месте в «рейтинге удовлетворенности» группа следующих показателей:

- система информирования внутри организации (72,5% удовлетворенных в целом, из них 35% вполне удовлетворены),
- наличие и обустроенность мест отдыха, точек питания, функционально-бытовых помещений (70,5% удовлетворенных в целом, из них 34% вполне удовлетворены),
- организация досуговой деятельности (68% удовлетворенных в целом, из них 25% вполне удовлетворены).



В конце списка – удовлетворенность системой нематериального поощрения, включающей различные «неденежные» способы наградить сотрудников за те или иные заслуги (60% удовлетворенных в целом, из них 20% вполне удовлетворены), а также удовлетворенность системой материального поощрения, включающей все «денежные» способы поддержки сотрудников – зарплату, премии, различные доплаты и т.п. Лишь 57% опрошенных называют существующую в Институте систему материального поощрения удовлетворительной, из них 16,5% вполне удовлетворены. По этим же

показателям наиболее высоки доли полностью неудовлетворенных сотрудников – 11%.

Наибольшие затруднения у респондентов вызвала оценка удовлетворенности показателей организация досуговой деятельности и система нематериального поощрения (12% и 9,5% затруднившихся с ответом соответственно).

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, ЛЯР и ЛНФ, а также сотрудников в возрасте от 36 до 35 лет.

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 26-45 лет. Относительно высокие доли респондентов, неудовлетворенных системой нематериального поощрения, наблюдаются в ЛРБ и ЛЯР.

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

Не удовлетворены организацией досуговой деятельности в основном специалисты и руководители, сотрудники со стажем работы от 5 до 15 лет.

Несмотря на высокие показатели удовлетворенности режимом и графиком работы, физическими условиями труда и МТО, в открытых вопросах респонденты высказывают ряд замечаний и предложений по этим вопросам.

Как и год назад, поднимается вопрос об официальном закреплении возможности удаленной работы – для сотрудников, рабочие задачи которых *«не требуют непосредственного нахождения на рабочем месте»* или *«постоянного присутствия в Дубне»*. Также респонденты говорят о возможности введения гибкого графика работы для научных сотрудников.

Значительная часть ответов касается качества рабочих мест и помещений. О том, что назрела необходимость проведения ремонта (*«не только снаружи, но и внутри помещений»*) говорят сотрудники ЛФВЭ (*«в некоторых комнатах в корпусе 3 больше 30 лет не было ремонта, много раз обещали, но потом отменяли»*), *«во многих кабинетах необходимо провести ремонт»*), *«в корпусе 4 уже пару лет нет горячей воды»*), ЛЯП (*«работаем в корпусе 1967 года постройки. Ремонта не было, мебель тех же годов, нет ни телефонных розеток, ни интернета, все водопроводные, канализационные трубы аварийные, бегают мыши в корпусе и по рабочим столам»*), ЛИТ. Сотрудников ЛТФ, ЛЯР, ЛФВЭ беспокоят проблемы с качеством работы систем вентиляции и отопления, а также отсутствие кондиционеров (*«зимой на рабочем месте слишком жарко из-за отопления»* – ЛТФ; *«у нас в кабинете*

нет вентиляции, нет кондиционера и весной/летом солнце постоянно светит в окна, температура в кабинете повышается до 30 градусов – находиться в нём невозможно» – ЛФВЭ).

Респондентами отмечается необходимость своевременного и простого обновления офисного оборудования: *«необходимо обновить ПК и офисную технику» (УСИ), «иметь возможность обновлять оргтехнику и компьютеры по мере необходимости, а не тратить рабочее время на бесконечную борьбу с их неполадками» (ЛЯП), «компьютеры у многих 18 летней давности» (ЛЯП), «обратить внимание руководителей на обеспечение современным оборудованием (компьютерами, принтерами, картриджами и т.д.) не только молодых сотрудников, но и тех, кто давно работает в институте» (ЛИТ).*

Система информирования внутри организации оценивается респондентами достаточно высоко: в целом ею удовлетворены 72,5% опрошенных, из них 35% вполне удовлетворены. Вместе с тем в ответах на открытые вопросы был высказан ряд претензий. Сотрудники указывают на недостаточную информированность по ряду вопросов: *«о льготах, скидках, мероприятиях проводимых для сотрудников института», «о всех льготах и системах поддержки. Большинство сотрудников ОИЯИ не знают полный перечень льгот», «о том, как получить ссуду, как оплатить курсы повышения квалификации. За что выдают премии и надбавки. Чем занимаются в соседнем отделе? Где на площадке можно на время отложить никоамперметр...».*

Также отмечается, что *«не все руководители доносят информацию до подчиненных», «очень не хватает информации для новых сотрудников. То, что кажется очевидным для людей много лет работающих в ОИЯИ, новым людям не понятно и зачастую неизвестно».*

Для решения данных проблем предлагается организовывать периодические (например, ежемесячные) рассылки с основной информацией (*«способы нематериальной поддержке. Их подробное описание, условие получения и ответственный консультант по каждому направлению»*), а также создать *«единую базу с документами»* и актуализировать ее. Несколько респондентов называли Цифровую Экосистему ОИЯИ в качестве такого ресурса со всей необходимой информацией, однако в рамках текущего опроса сложно оценить, насколько хорошо сотрудники знакомы с ней.

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 степень сложности, оценивается работниками как интересная, важная, перспективная, предоставляющая возможность для самореализации и карьерного роста.

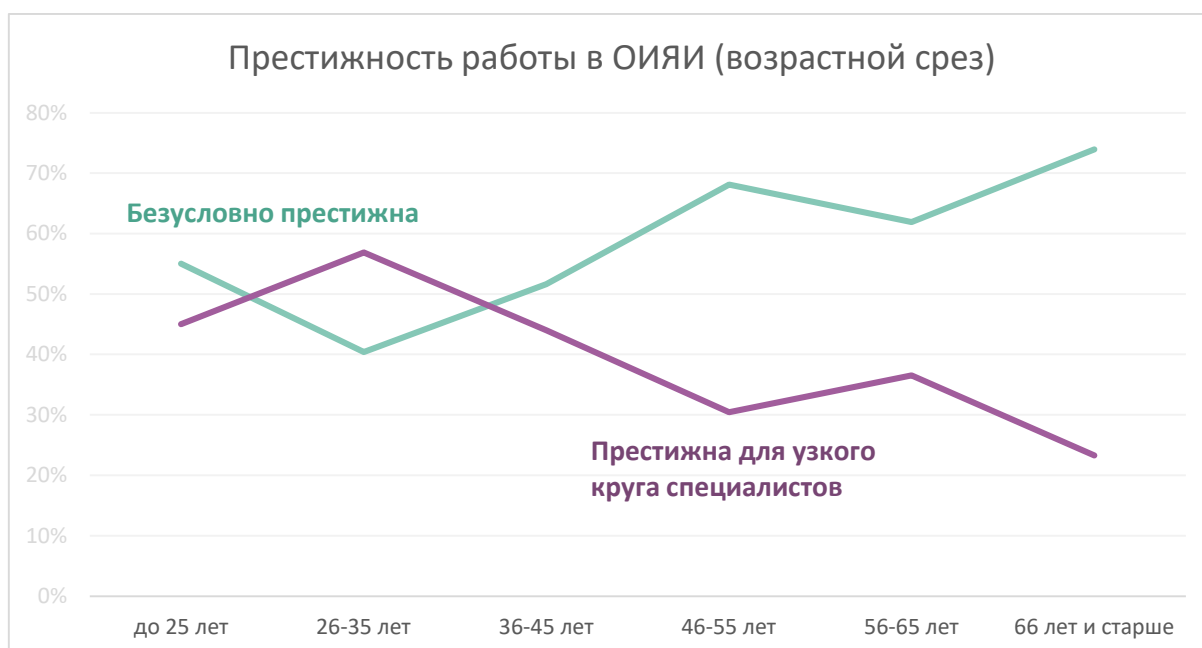
Согласно полученным результатам, чуть более половины (55%) респондентов оценивают работу в ОИЯИ как безусловно престижную, и еще 43% – как престижную для узкого круга специалистов.

При этом высокие оценки престижности работы в ОИЯИ констатируют в большей степени руководители (72% от общего числа сотрудников, занимающих руководящие должности) и рабочие (58% от всех опрошенных рабочих).

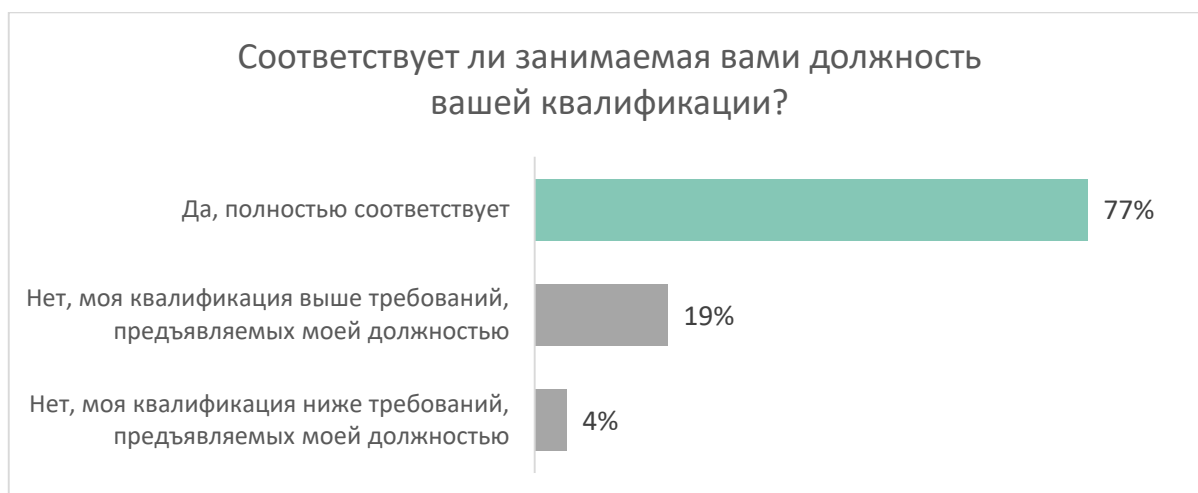
Как более престижную оценивают работу в Институте сотрудники с небольшим (менее года) или, наоборот, большим (более 15 лет) стажем работы. В диапазоне от года до 15 лет оценки престижности плавно снижаются.



Наблюдаются и возрастные корреляции: довольно высоко оценивают престижность работы в ОИЯИ сотрудники старше 45 лет; относительно низкие оценки дают респонденты категории 26-35 лет – лишь 40% из них называют работу в Институте безусловно престижной.

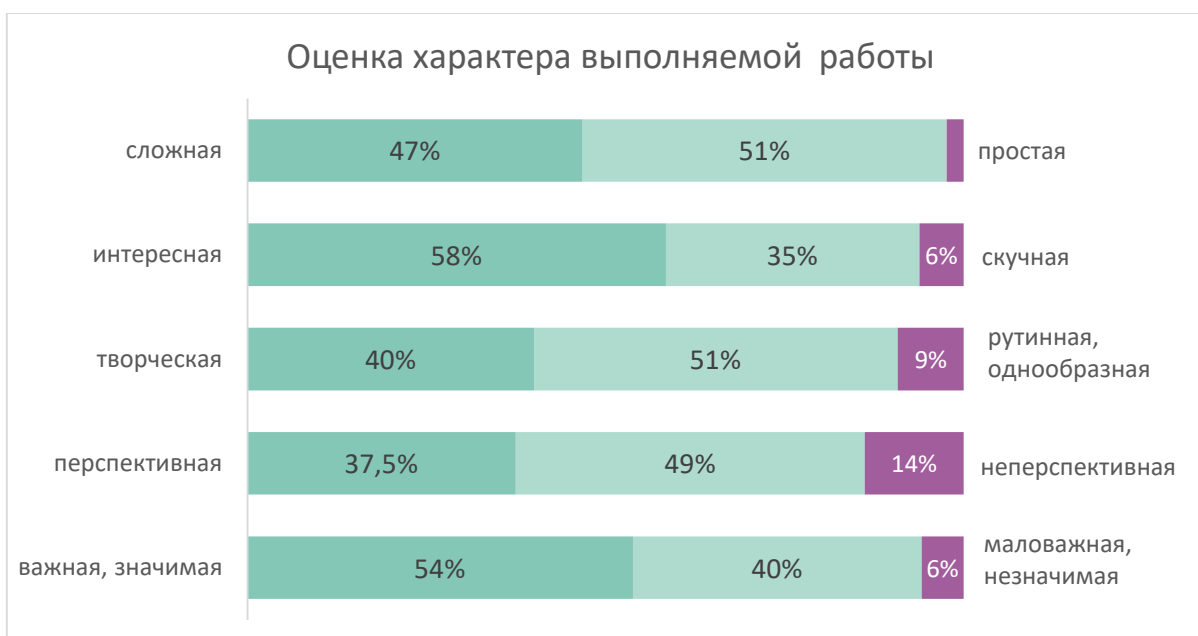


Ответы респондентов демонстрируют наличие высокой степени «профессиональной пригодности»: 77% опрошенных указывают на полное соответствие должностных обязанностей и требований, предъявляемых им должностью, их квалификации (81% опрошенных в 2022 году).



Женщины чаще мужчин отмечают, что их квалификация полностью соответствует или выше требований, предъявляемых должностью.

Как и в исследовании прошлого года, сотрудники Института оценивают выполняемую ими работу как интересную (58%) и значимую (54%). Сложность труда также находится на приемлемом уровне. Чуть ниже оценки творческого характера и перспективности – 14% опрошенных считают свою трудовую деятельность неперспективной.

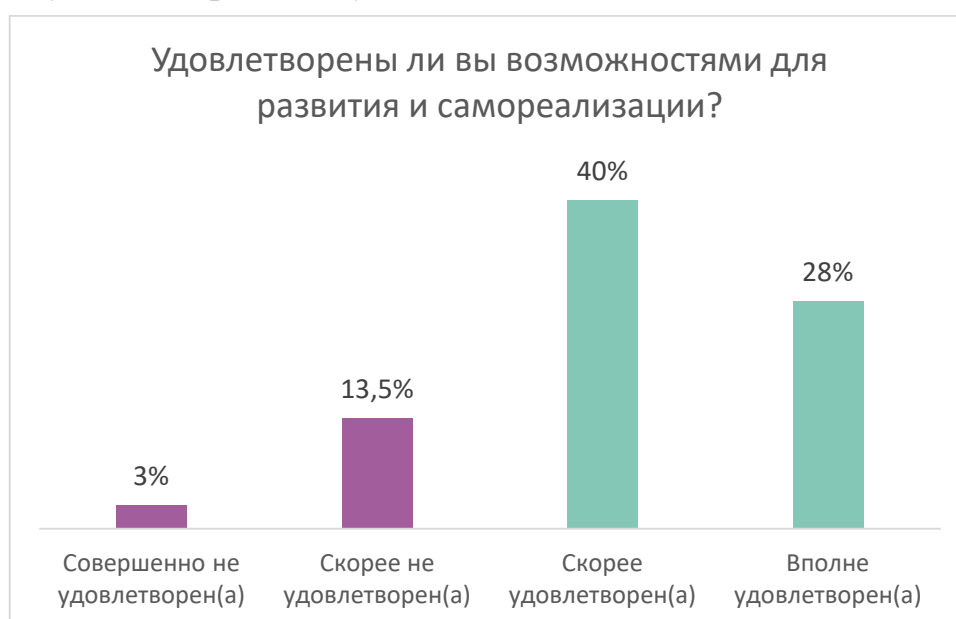


Простой выполняемую работу называют в основном рабочие, женщины и сотрудники с небольшим (до 5 лет) стажем работы. Высокий уровень сложности отмечают руководители, научные сотрудники и сотрудники старше 35 лет.

Скорее рутинной, скучной и однообразной называют свою работу специалисты Института, сотрудники со стажем работы от 5 до 15 лет, женщины чаще, чем мужчины. Интересность и творческий характер работы отмечают в основном научные сотрудники и руководители.

Более важной считают свою работу руководители и чаще 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, 68% респондентов вполне или скорее удовлетворены ситуацией.



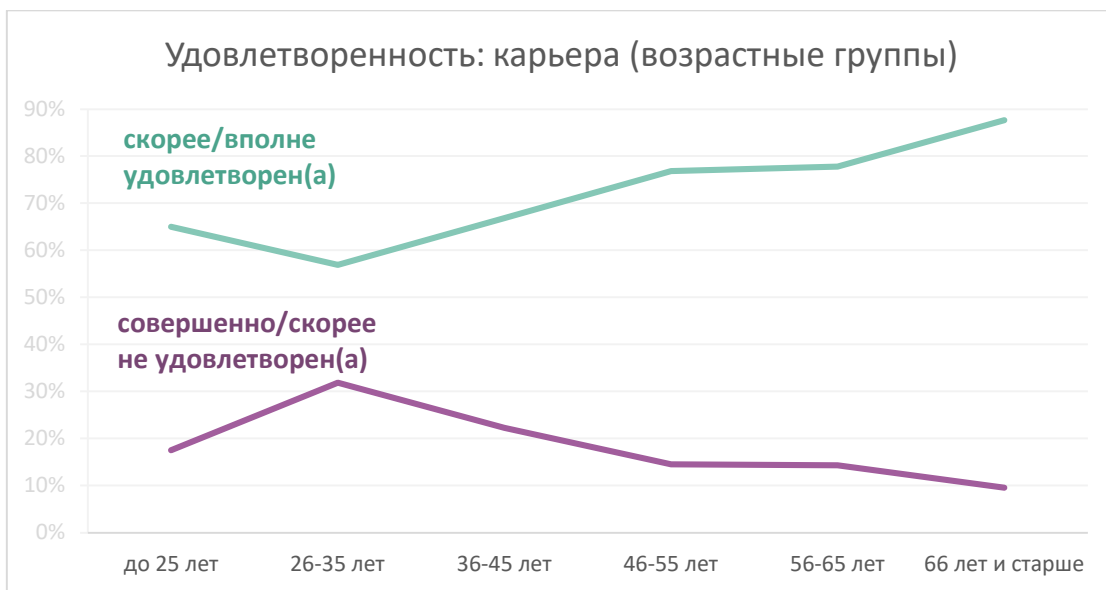
Среди сотрудников, отмечающих низкую степень удовлетворенности возможностями для самореализации и развития, в основном представлены женщины, специалисты, сотрудники возрастной группы 26-45 лет.

Анализ оценок перспектив карьерного роста

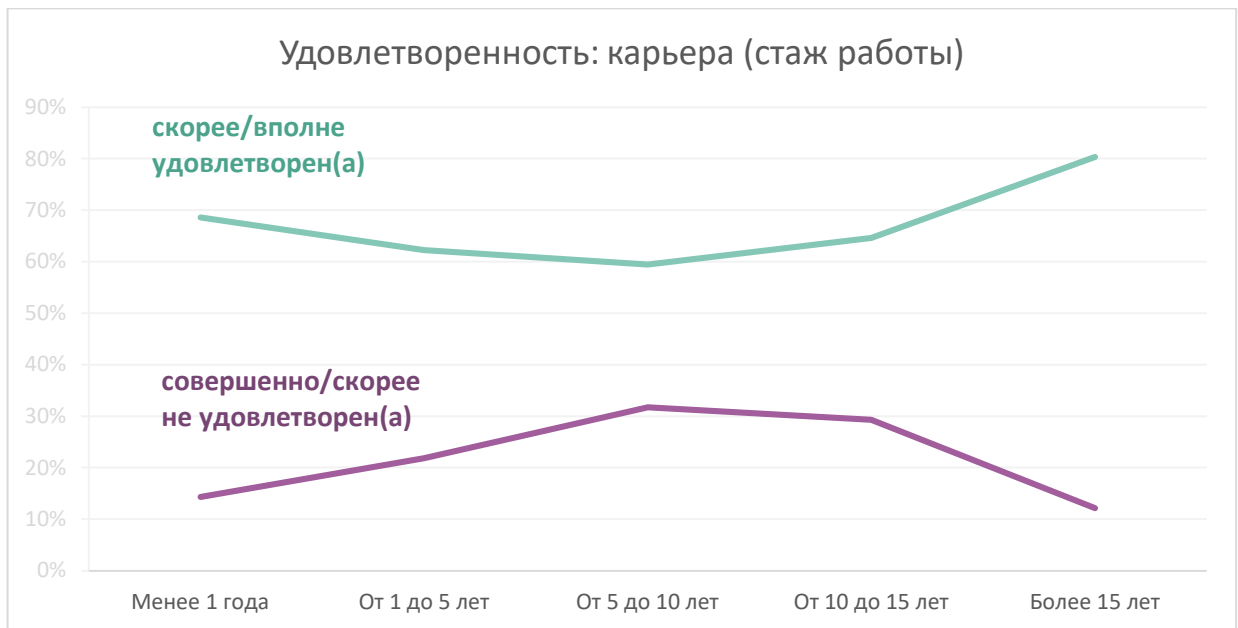
Карьерный рост – далеко не самый важный показатель в трудовой жизни сотрудников Института: практически у всех категорий сотрудников он располагается в конце «рейтинга важности». Чуть более 68% опрошенных удовлетворены тем, как складывается их карьера в ОИЯИ. 10% опрошенных затруднились с ответом на этот вопрос.



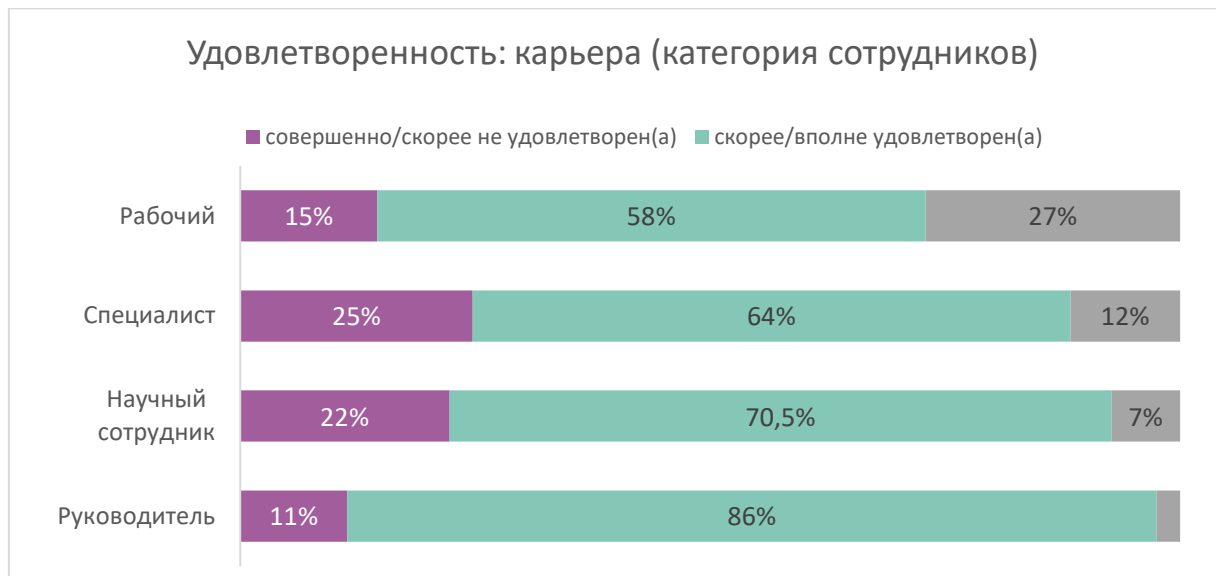
Степень удовлетворенности карьерой тесно связана с возрастом респондентов: более высокую удовлетворенность демонстрируют респонденты начиная с 46 лет и старше. Заметный провал удовлетворенности карьерой наблюдается для возрастной группы 26-35 лет. Также среди сотрудников в возрасте до 45 лет довольно большая доля респондентов затруднились с ответом на этот вопрос.



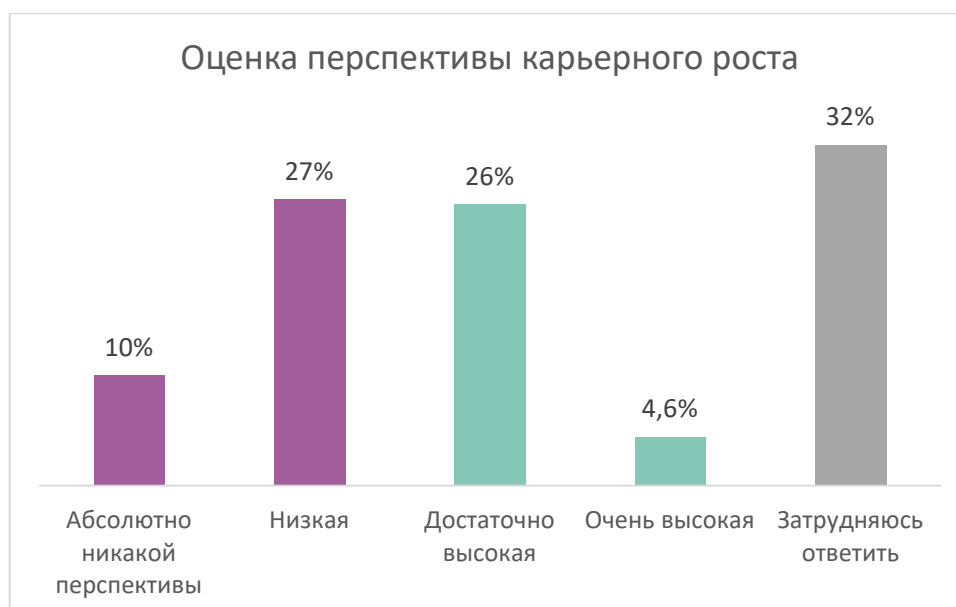
Стаж работы в Институте оказывает значительное влияние на удовлетворенность карьерой: наименее удовлетворена сотрудники, чей стаж работы составляет от 5 до 10 лет.



Удовлетворены тем, как складывается их карьера, в большей степени руководители (86% опрошенных в данной категории). Наибольшая доля неудовлетворенных наблюдается у специалистов и научных сотрудников (25% и 22% скорее или совершенно не удовлетворенных соответственно). 27% рабочих затруднились оценить удовлетворенность тем, как складывается их карьера.



Что касается перспективы карьерного роста, 37% опрошенных называют ее низкой или отсутствующей (в 2022 году – 40% опрошенных); 31% оценивают перспективу карьерного роста как высокую. Треть респондентов затруднились с оценкой карьерных перспектив.



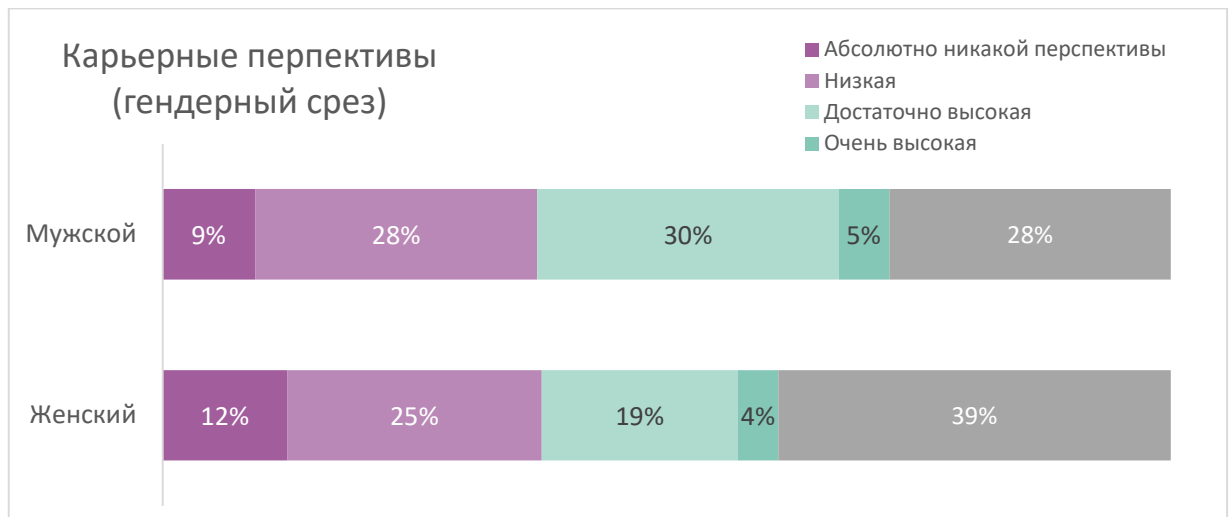
Система карьерного роста по-прежнему оценивается респондентами как *«непрозрачная»*. Кроме того, существует мнение, что сам по себе карьерный рост и в целом повышение своей квалификации бессмысленны, поскольку не сопровождаются повышением доходов: *«переход от инженера в старшие инженеры или научного сотрудника в старшие научные сотрудники не проводят ни к чему, кроме строчки в резюме. Но порой и этого не делается»*.

Респонденты предлагают проводить *«аттестации сотрудников»* с целью *«определения соответствия занимаемой должности, как в высшую сторону, так и обратно»* и таким образом обеспечивать работу карьерных лифтов.

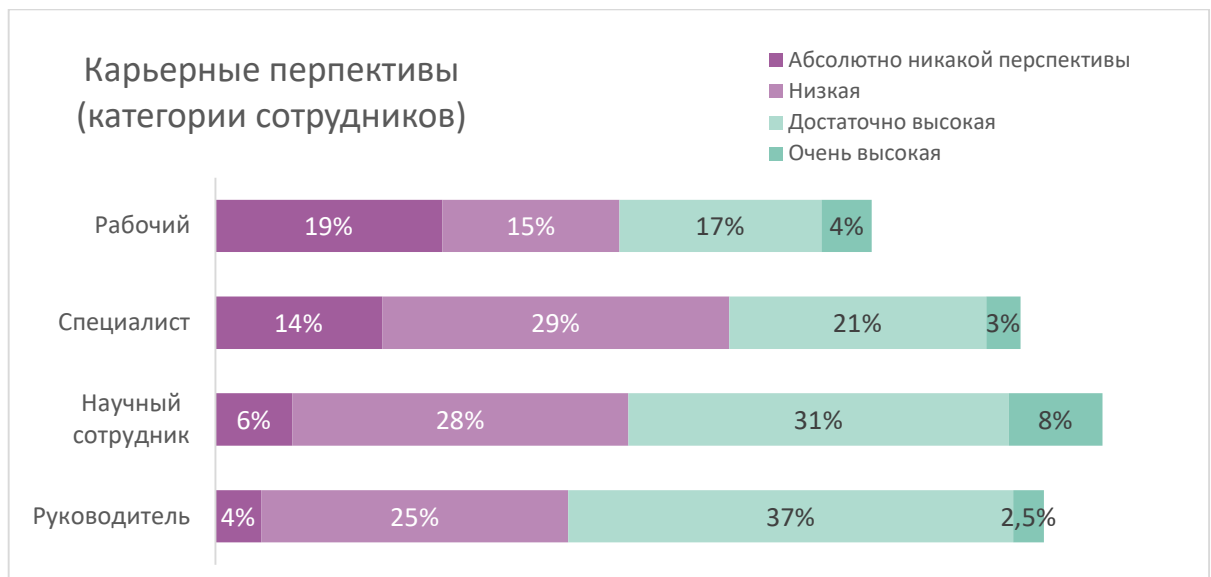
В целом, респонденты согласны, что *«карьерный рост мотивирует работников, препятствует профессиональному выгоранию и позволяет поддерживать интерес к профессии»*, однако этот карьерный рост не должен быть *«просто на бумаге»*, а должен сопровождаться реальными улучшениями, прежде всего в материальном плане.

Молодые сотрудники Института более оптимистично настроены в отношении развития карьеры: 36% опрошенных в возрасте до 35 лет оценивают свои карьерные перспективы как высокие или очень высокие; среди сотрудников старше 35 лет такие оценки дают лишь 28% респондентов.

На оценки карьерных возможностей влияет и пол респондентов: лишь 23% женщин оценивают карьерные перспективы как высокие; среди мужчин таких – 35%. Почти 40% опрошенных сотрудниц затруднились с оценкой.



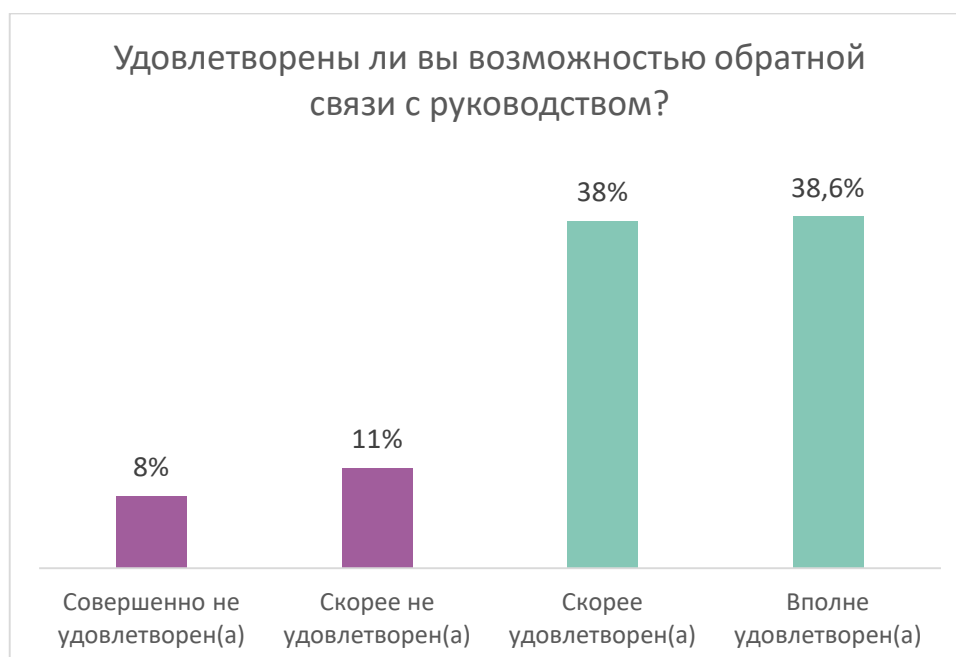
Наиболее низкие оценки карьерных перспектив наблюдаются среди специалистов. Как высокие оценивают свои карьерные перспективы 39% научных сотрудников и руководителей. 45% рабочих затруднились с оценкой.



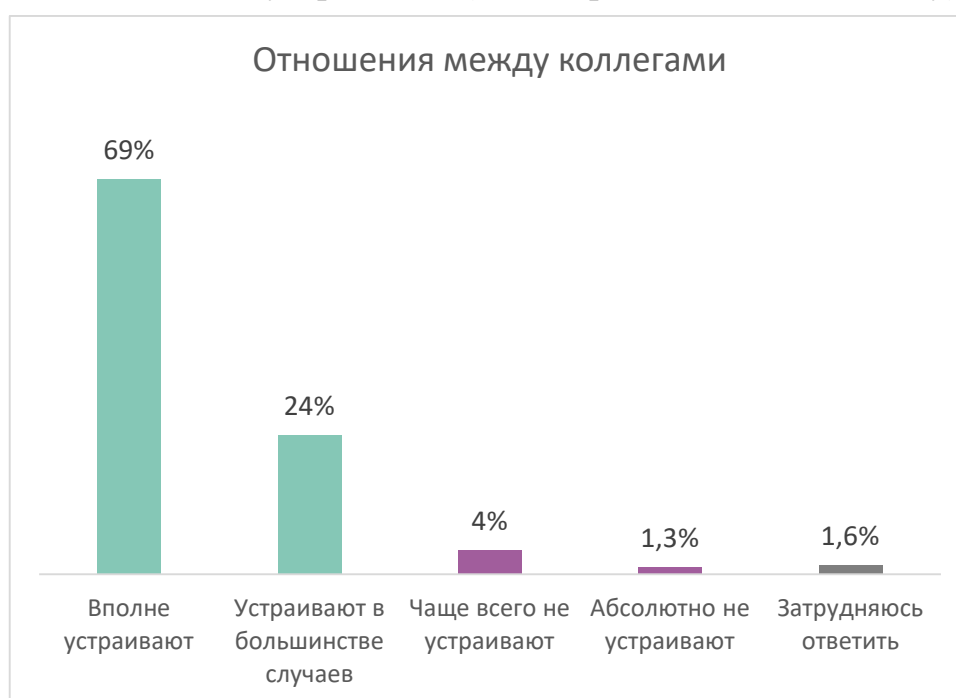
Между оценками карьерных перспектив и удовлетворенностью карьерным положением наблюдается значимая положительная корреляция (коэффициент корреляции $r=0,54$). Среди респондентов, кто в той или иной степени не удовлетворенных тем, как складывается их карьера, 83-85% оценивают карьерные перспективы как низкие. Полностью удовлетворенные карьерой респонденты оценивают карьерные перспективы как высокие (42,5%) или очень высокие (9,5%).

Оценка взаимоотношений с руководством

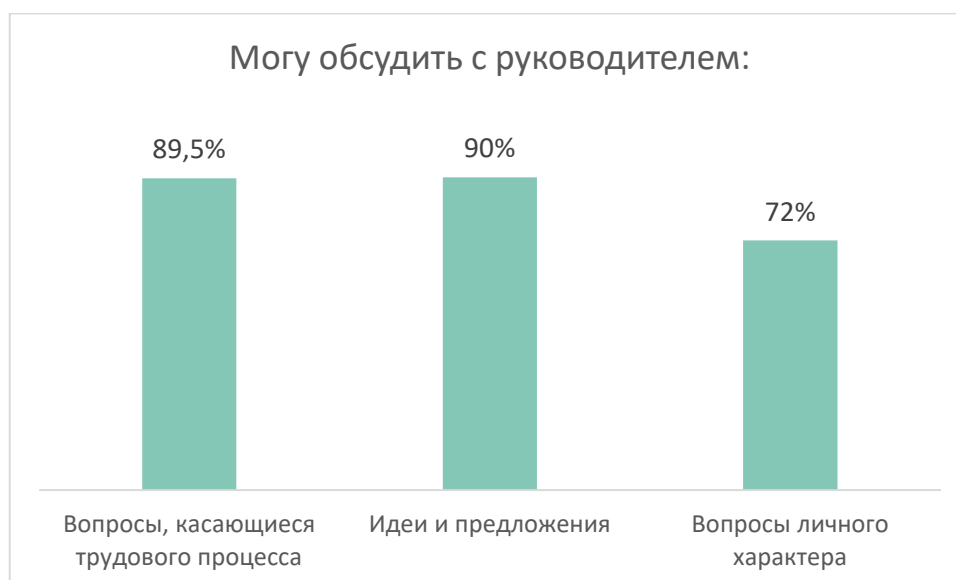
В целом, взаимодействие сотрудников с руководством в Институте можно охарактеризовать как хорошо налаженное. Так, 76,6% опрошенных удовлетворены возможностью обратной связи с руководством (73% в 2022 году);



69% респондентов отметили, что отношения с непосредственным руководством их вполне устраивают (67% опрошенных в 2022 году).



Отношения сотрудников с непосредственным руководством характеризуются высокой степенью открытости и доверия: 89,5% респондентов отметили, что могут обратиться к своему непосредственному руководителю с вопросами профессионального характера, 90% утверждают, что могут открыто высказать свои идеи и предложения. 72% опрошенных указали, что при необходимости могут обратиться к руководителю с вопросами личного характера.

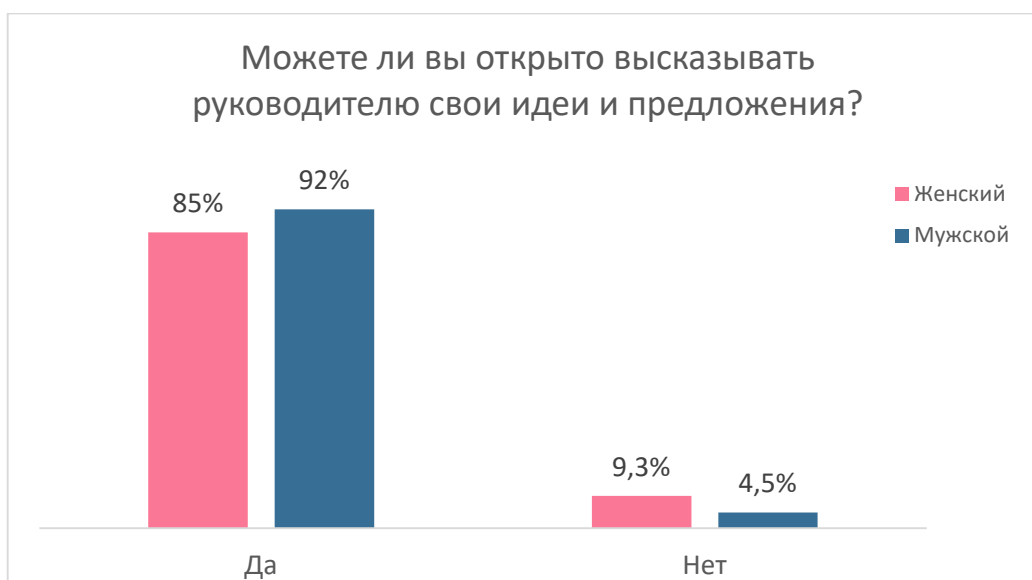


Внутри лабораторий доля сотрудников, неудовлетворенных обратной связью с руководством варьируется от 13% в ЛТФ до 21% в ЛЯП и ЛНФ.

Как и в прошлом году, среди категорий сотрудников наибольшая доля в той или иной степени неудовлетворенных обратной связью с руководством наблюдается среди научных и научно-педагогических работников (22%).



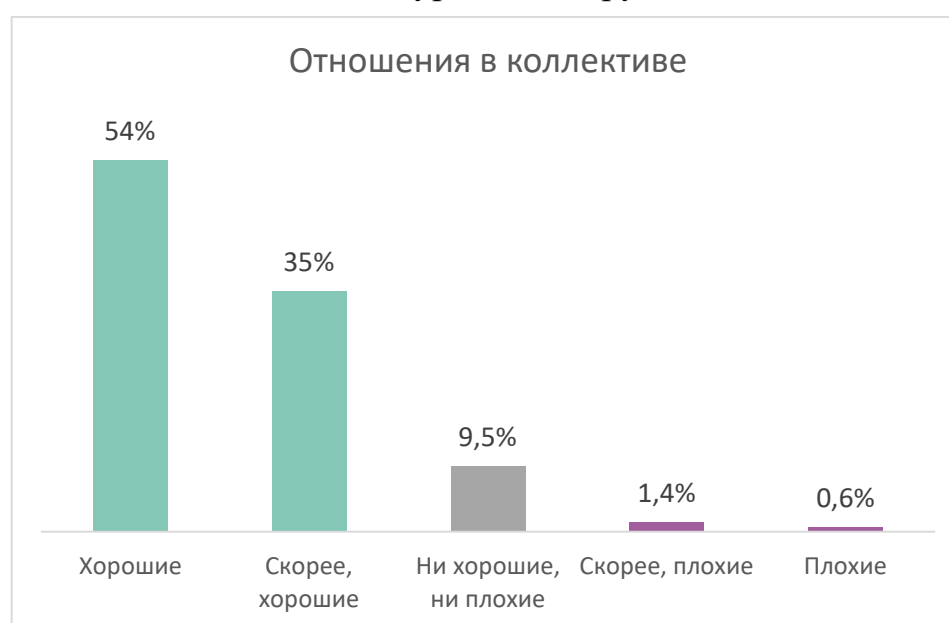
Заметны некоторые гендерные особенности: наличие возможности высказать свои идеи и предложения руководителю отметили 92% мужчин и лишь 85% женщин; о невозможности открытого диалога женщины заявляют в два раза чаще, чем сотрудники мужского пола.



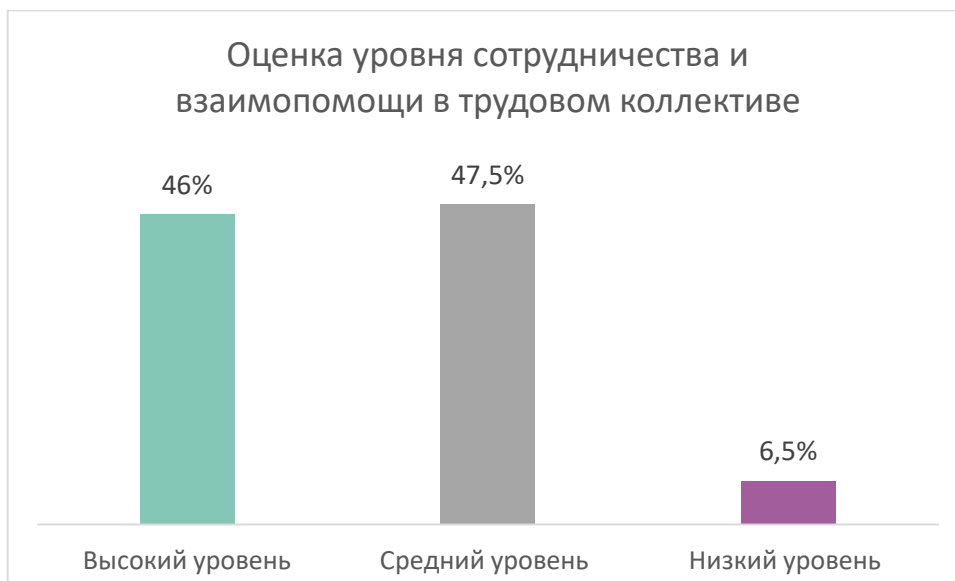
Вместе с тем, комментарии респондентов свидетельствуют о существующих в Институте *«субъективизме в отношениях с коллегами»* и *«агрессивной "научной дедовщине" со стороны более опытного научного состава»*. Респонденты обращают внимание на необходимость проведения *«подготовительной работы и отбора при назначении руководителя научного коллектива – группы, сектора»*, *«обучения (должностным обязанностям, правилам поведения с подчиненными) специалистов, которых назначают руководителями»*, а непосредственным руководителям советуют *«быть внимательнее к своим сотрудникам»* и соблюдать *«этический кодекс ОИЯИ»*.

Оценка социального климата в коллективе

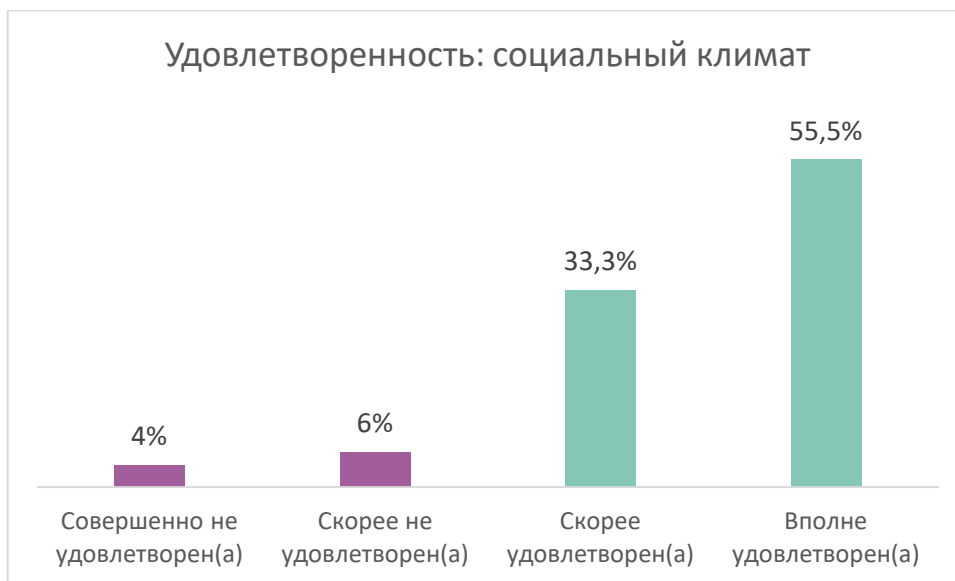
В целом, большинство опрошенных (88,4%) оценивают сложившиеся в их трудовом коллективе отношения как хорошие или скорее хорошие (85,6% опрошенных в 2022 году). 46% респондентов отмечают, что в их трудовом коллективе наблюдается высокий уровень сотрудничества и взаимопомощи.



Лишь 2% 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.



Вполне или скорее удовлетворены сложившимся в коллективе социальным климатом 89% опрошенных (86% в 2022 году).



По результатам опроса мы наблюдаем снижение удовлетворенности социальным климатом в коллективе с увеличением стажа работы в Институте. Сотрудники со стажем работы менее 5 лет значительно чаще удовлетворены отношениями с коллегами и чаще характеризуют уровень сотрудничества как «высокий». Чем дольше респонденты работают в ОИЯИ, тем чаще они называют уровень сотрудничества «низким» и тем меньше среди них доля удовлетворенных социальным климатом в коллективе.

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, наиболее высокая степень удовлетворенности социальным климатом (92%) отмечается у рабочих, относительно невысока степень удовлетворенности у специалистов.



В комментариях к вопросам респонденты отмечают довольно невысокий уровень взаимодействия между подразделениями (имея в виду как Лаборатории, так и другие отделы и службы ОИЯИ). Судя по ответам, среди сотрудников были бы востребованы различные форматы «объединяющих» мероприятий, направленных на сплочение коллектива внутри подразделения и между ними, построение личных и деловых контактов, «поиск единомышленников»: «хорошо бы ввести какие-то свои локальные традиции, подсмотреть у других компаний что-то интересное про корпоративную культуру», «объединяющие мероприятия. Каждый сидит в своем кабинете. Мало творческого общения», «не хватает "круглых столов" всем коллективом отдела с руководителем подразделения, выездных тимбилдингов и организации встреч коллектива вне работы», «больше мероприятий направленных на взаимодействие и атмосферу в коллективе, начиная от кружков по интересам и заканчивая днями стран-участниц», «организация тренингов внутри Института между подразделениями, а также выездные тренинги для поддержания рабочего тонуса, получение новых знаний, обмена опытом и общения», «проводить больше массовых мероприятий для всех работников института».

Респонденты отмечают, что раньше «в Лабораториях и на Институтском уровне проводились научные и технические семинары, которые проходили довольно оживленно. Коллеги из дружественных лабораторий приходили друг к другу, что давало возможность, во-первых, быть в курсе развития технологий, а, во-вторых, иметь представление, что делается в Институте в целом», а в настоящее время «это угасло» – и предлагают возродить эту традицию.

В качестве возможных форм «налаживая неформальных отношений между сотрудниками» предлагаются также «клубы по интересам (настольные или компьютерные игры, йога или бег, поиск кладов и т.п.), все это может быть поводом для объединения. Институт может создавать платформу для общения, а также периодически поощрять подобные хобби разными бонусами. К примеру, дарить билеты в театры или экскурсии на выставки», развитие волонтерского движения и даже организация субботников.

Созданию комфортной психологической среды в коллективе могут способствовать и проводимые психологом Института «мероприятия, связанные с психическим здоровьем людей, лекции, тренинги, мастер-классы».

3. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЕЙ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для анализа удовлетворенности организацией научной деятельности в Институте использовались следующие индикаторы⁸:

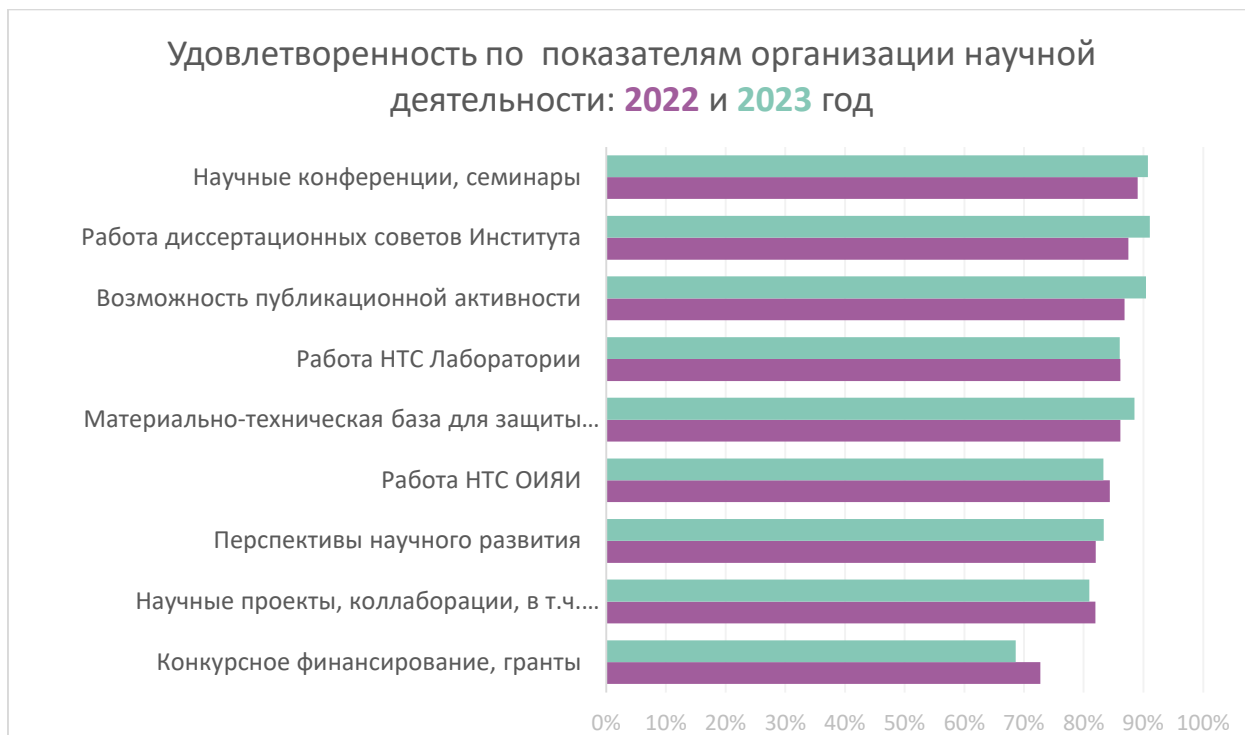
- возможность публикационной активности,
- работа диссертационных советов Института,
- материально-техническая база для защиты диссертаций,
- конкурсное финансирование, научные гранты,
- организация и участие в научных конференциях, семинарах,
- организация и участие в научных проектах, коллаборациях,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

В целом удовлетворенности реализацией научной деятельности в Институте довольно высока – доля вполне и скорее удовлетворенных респондентов составляет 68% и выше по всем индикаторам, используемым для оценки организации научной деятельности.



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.

Вместе с тем, по сравнению с результатами 2022 года удовлетворенность по ряду индикаторов снизилась. Наиболее значительное снижение мы фиксируем по индикатору «конкурсное финансирование и научные гранты»: доля удовлетворенных ниже на 4,2 п.п. по сравнению с предыдущим годом. Немного ниже результатов предыдущего года удовлетворенность по индикаторам «перспективы научного развития», «организация и участие в научных проектах, коллаборациях, в т.ч. международных», «работа научно-технического совета ОИЯИ».



«В плюсе» оказались такие параметры, как возможность публикационной активности (+3,5 п.п.), работа диссертационных советов Института (+3,5 п.п.) и материально-техническая база для защиты диссертаций (+2,5 п.п.), а также организация научных конференций и мероприятий.

Средний показатель доли скорее и вполне удовлетворенных организацией научной деятельности составляет 84,8% (в 2022 году – 83,7%), полностью удовлетворенных – 38,3% (в 2022 году – 42,5%).

Наиболее высока доля полностью удовлетворенных по таким направлениям научной деятельности, как возможность публикационной активности (47,5%), организация и участие в научных конференциях и семинарах (44,3%), работа диссертационных советов (42,6%).

Как и в опросе-2022, самый низкий уровень удовлетворенности отмечается по индикатору конкурсное финансирование и научные гранты – 31% респондентов отметили ту или иную степень неудовлетворенности, из них 8% совершенно не удовлетворены.

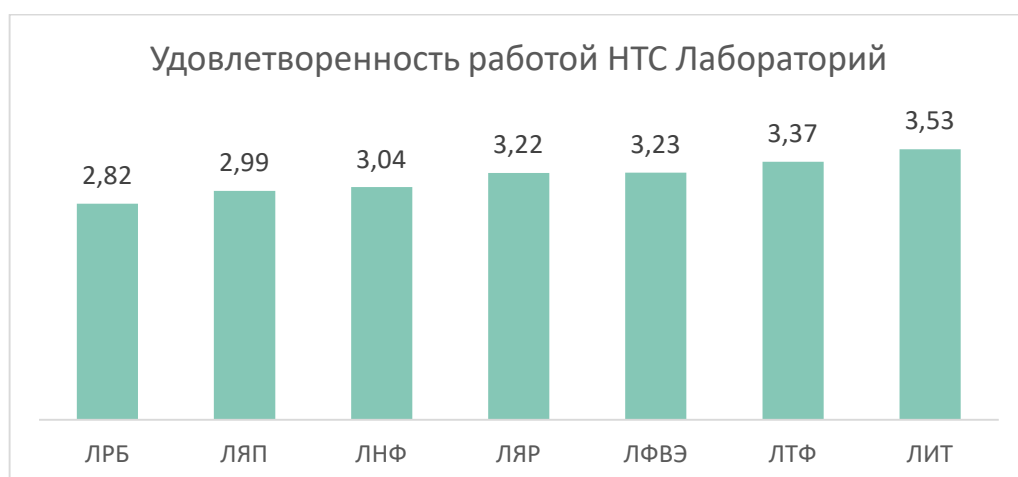
Вместе с тем, по большинству индикаторов доля неудовлетворенных снизилась по сравнению с прошлым годом.

«Антирейтинг» удовлетворенности по показателям организации научной деятельности: 2023 и 2022 год



Анализ удовлетворенности организацией научной деятельности среди молодежи ОИЯИ выявил положительную динамику по таким направлениям, как возможность публикационной активности (+5,6 п.п.), работа НТС Лабораторий (+4,4 п.п.). Некоторое снижение удовлетворенности мы наблюдаем по таким индикаторами, как организация и участие в научных проектах и коллаборациях, в том числе международных (-4,2 п.п.), а также конкурсное финансирование и научные гранты (-3 п.п.)

В прошлом году были введены индикаторы, связанные с работой научно-технических советов Лабораторий и ОИЯИ. Удовлетворены работой НТС ОИЯИ 83,3% ответивших, работой НТС Лабораторий – 86%. Средние оценки работы НТС среди сотрудников разных лабораторий варьируются от 2,82 (ЛРБ) до 3,53 (ЛИТ) при максимальном балле равном 4.



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

Респонденты считают, что руководству (Лабораторий, секторов) следует больше внимания уделять молодым сотрудникам («заниматься их подготовкой и помогать при возникновении затруднений в работе», «обратить внимание на психологическую атмосферу вокруг молодых сотрудников в коллективах»), активнее участвовать в жизни подчиненных в целом, особенно в плане реализации различных проектов, участия в грантовых программах и защит. *«Дирекции лаборатории <...> активнее интересоваться результатами научных сотрудников, чтобы те были заинтересованы в реализации проектов, так как отсутствие конкуренции тормозит их работу», «непосредственным руководителям стоит быть внимательнее к своим сотрудникам и не оставлять их без шанса участвовать в грантах (в частности, в гранте ОМУС, где нельзя отправить документы без подписи непосредственного руководителя)», «стимулирование защит "сверху". Нередки случаи, когда сотрудник хочет защищаться, но нет заинтересованности руководства».*

Есть у респондентов претензии к работе Научно-технических советов, например: *«составы многих НТС и других консультативных органов института обновляются медленно и часто не учитывают интересы отдельных категорий работников (молодежь, женщины, квалифицированные рабочие). Необходимо, чтобы консультативные и управленческие органы института могли более быстро и гибко реагировать на стремительно меняющиеся внешние условия» (ЛФВЭ), «НТС Лаборатории сейчас выполняет формальную функцию. Надо пересмотреть подход к рассмотрению текущих проблем и дать возможность коллективу (или представителю) выносить важные вопросы научного направления на обсуждение и принятие решений» (ЛЯП).*

Как и в прошлых исследованиях, респонденты указывают на непрозрачность системы научных грантов («в особенности, гранты ОМУС и оценка потерев на РАС»). Кроме того, высказываются сомнения в справедливости системы и «равномерности» распределения грантовой поддержки: по мнению некоторых опрошенных, ситуация, когда *«начальники отделов, секторов, главные научные сотрудники учувствуют в конкурсах наравне с рядовыми сотрудниками», а «рядовые сотрудники могут принимать участие в конкурсах только "через" начальников своих подразделений»* в корне неправильна.

Ряд комментариев касается проблемы недостатка квалифицированных научных кадров, что приводит к перегруженности сотрудников и не позволяет решать все поставленные задачи достаточно эффективно. В частности, респонденты пишут: *«квалифицированных работников очень мало, чтобы решать поставленные задачи. Работники перегружены, ведут несколько дел*

одновременно, им приходится переключаться с задачи на задачу, что отражается на эффективности», «требуется больше сотрудников для эффективного распределения обязанностей», «научный коллектив не справляется с имеющимся объёмом задач (экспериментальных данных, которые необходимо проанализировать с последующей публикацией результатов). Критически важно привлечь новых компетентных научных сотрудников».

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 возможностей⁹;
- оценка изменения материального положения за последний год;
- оценка степени удовлетворенности текущим материальным положением.

Основные выводы в отношении материального положения сотрудников таковы.

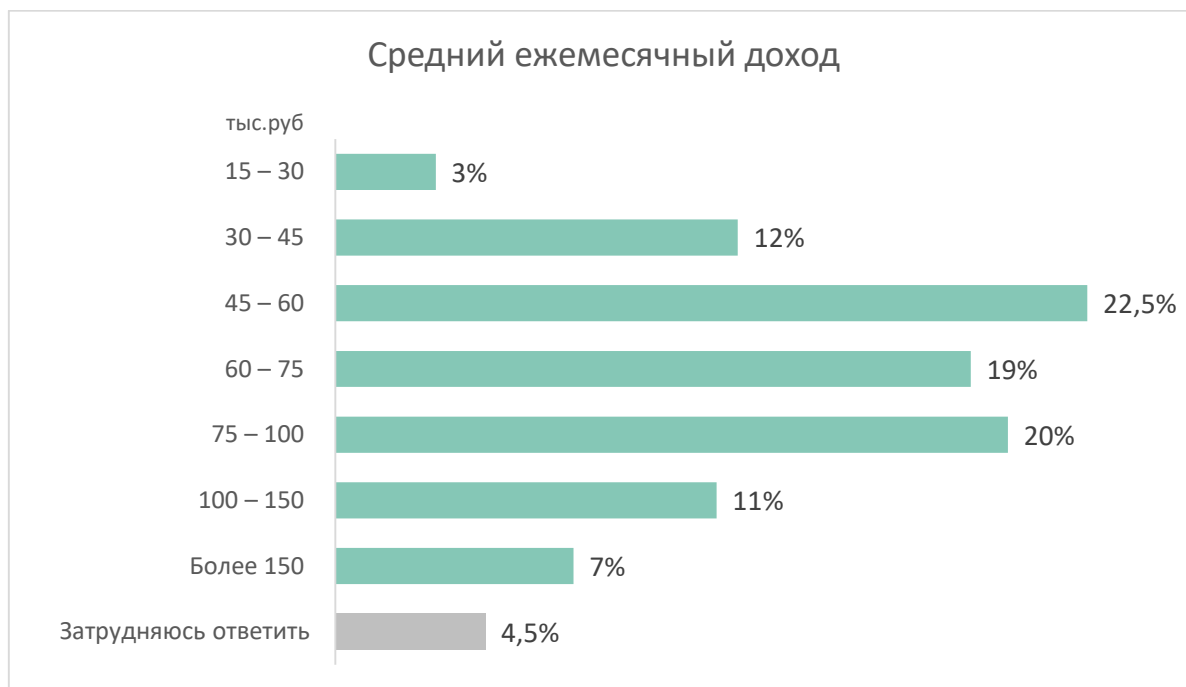
- Для 94,6% опрошенных основным источником дохода выступают доходы, получаемые в Институте. В качестве дополнительных доходов, получаемые в ОИЯИ, указали 4,1% респондентов.
- 23,5% респондентов совмещают работу в ОИЯИ с работой или подработкой в другой организации.
- В той или иной степени удовлетворены текущим материальным положением 43% опрошенных, из них лишь 9% полностью удовлетворены.
- Фиксируется значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами. В большей степени это расхождение заметно у рабочих и специалистов; у женщин по сравнению с мужчинами, у респондентов в возрасте до 35 лет.
- 74,6% опрошенных оценивают свое материальное положение как среднее, однако оценки потребительской возможности расположены в основном у нижней границы среднего материального положения. 13% респондентов оценивают свое материальное положение как низкое, и 10% – как высокое.
- По сравнению с результатами 2022 года респонденты отмечают увеличение реальных средних доходов. Несмотря на это, выросла доля тех, кто считает, что его материальное положение за последний год ухудшилось (40% в 2023 году и 34,5% в 2022).

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 дохода, влияет широкий спектр других факторов, не рассматриваемых в исследовании.

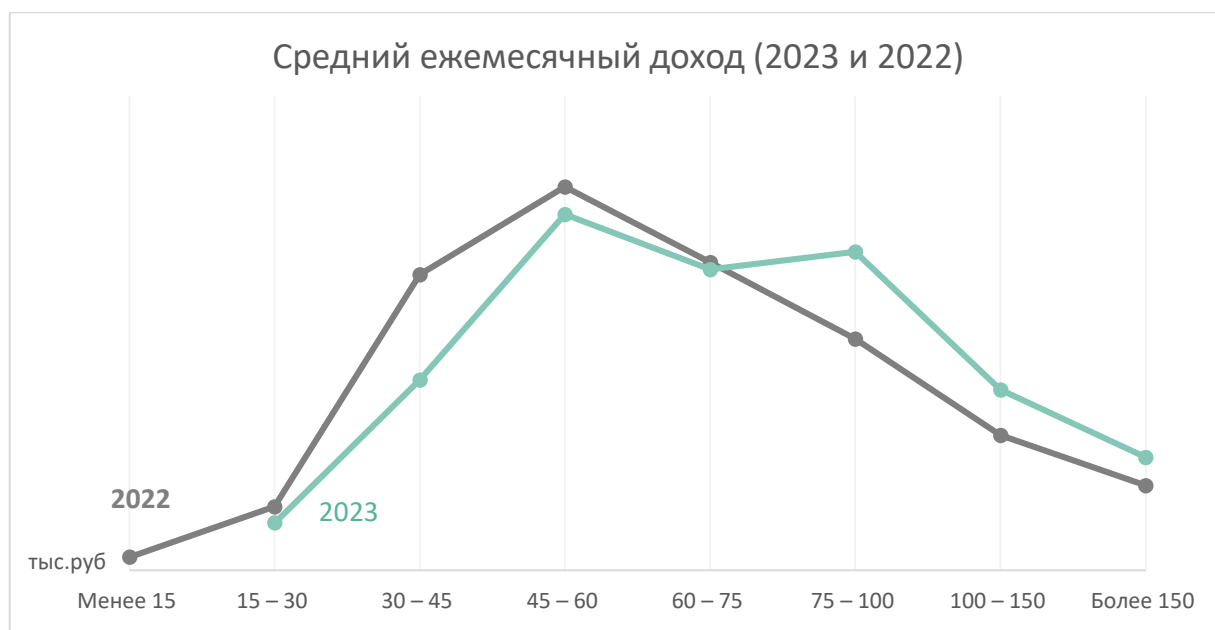
Сравнение реального и желаемого среднего ежемесячного дохода

Ежемесячный доход в диапазоне от 30 до 75 тыс. руб. указали 53,5% опрошенных сотрудников. 3% респондентов отметили, что их средний ежемесячный доход составляет менее 30 тыс. руб. Доходы 39% респондентов превышают 75 тыс. руб.

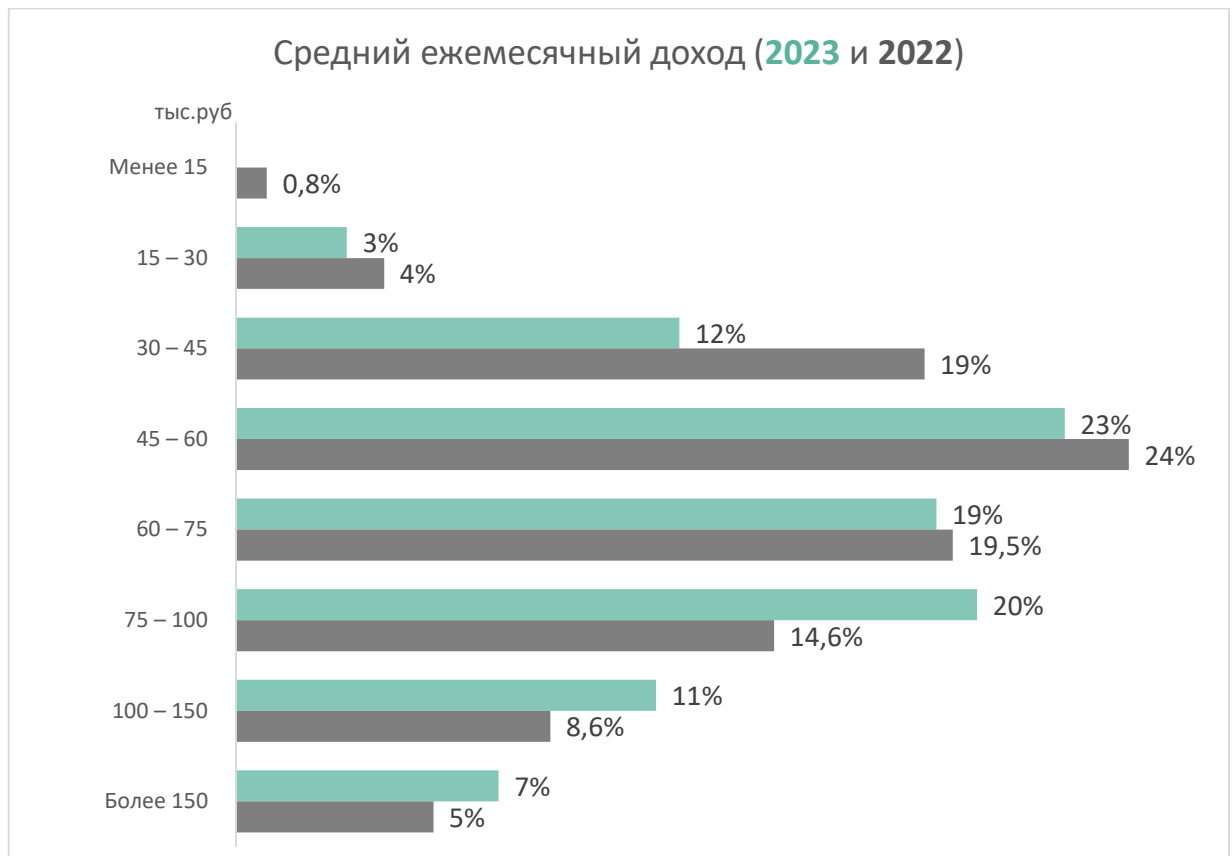
Затруднились ответить на вопрос о реальном доходе 4,5% респондентов.



Ниже представлен график доходов респондентов, которые они указали в текущем и прошлом году. В сравнении с результатами опроса 2022 года, декларируемый доход несколько увеличился.

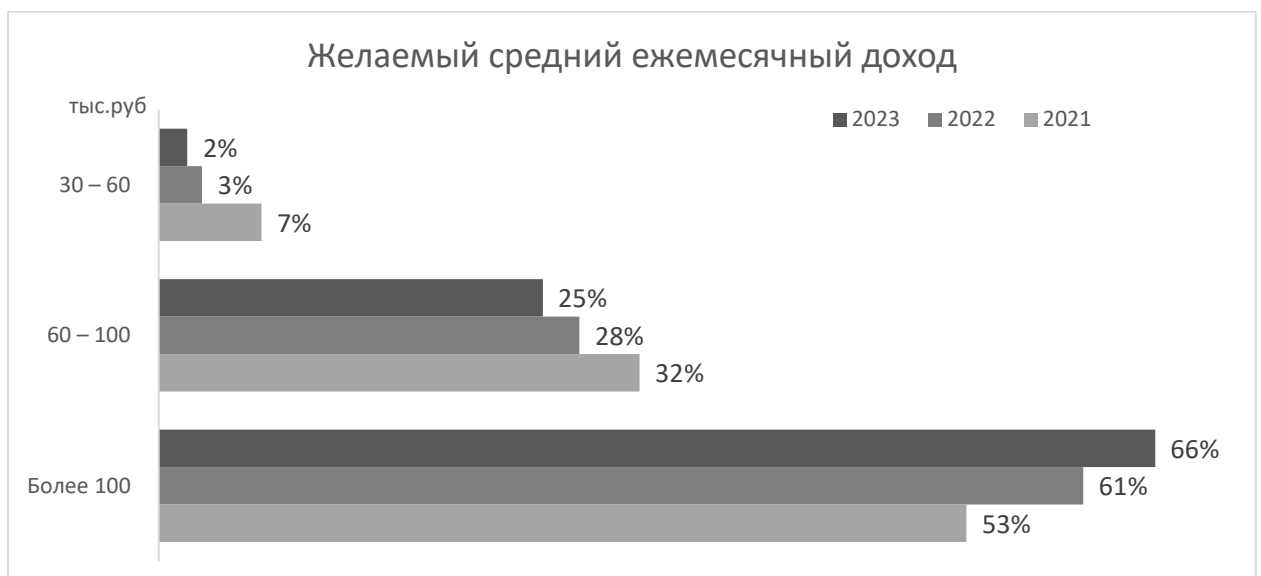


Так, снизилась доля респондентов, получающих от 30 до 45 тыс. руб. и одновременно увеличилась доля опрошенных, зарабатывающих свыше 75 тыс. руб. ежемесячно.

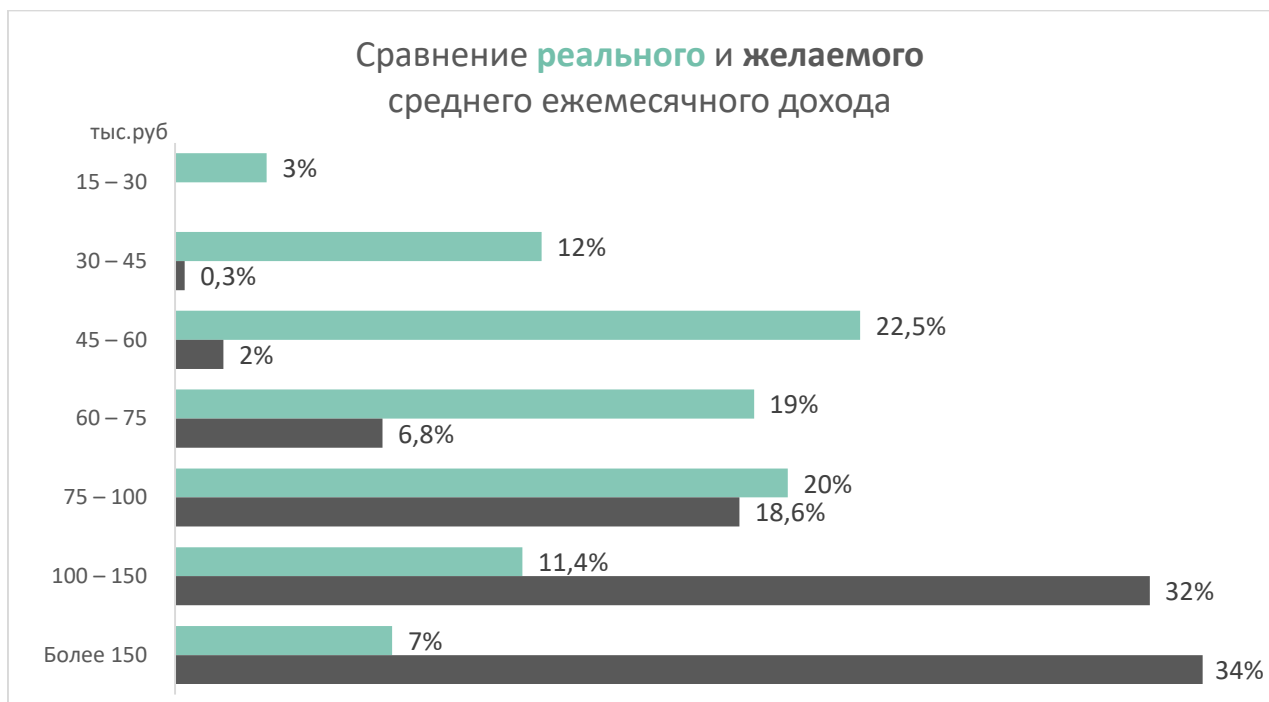


Вместе с тем, в сравнении с прошлым годом значительно выросли желаемые доходы. Мы наблюдаем, как планомерно снижается доля респондентов, чей желаемый доход составляет меньше 100 тыс. руб. и так же растет доля респондентов, чей желаемый доход превышает 100 тыс. руб.

Доля сотрудников, указавших желаемый доход свыше 150 тыс. руб., увеличилась на 10,5 п.п.: с 23% в 2022 году до почти 34% в 2023 году.



Как и в предыдущих опросах, наблюдается значительный разрыв между реальными и желаемыми доходами.



Чуть более 15% респондентов сообщили, что их средний ежемесячный доход составляет менее 45 тыс. руб. В качестве желаемого доход от 30 до 45 тыс. руб. указали лишь 2 человека.

Доходы 41,5% сотрудников составляют 45 – 75 тыс. руб. в месяц. Хотели бы зарабатывать такую сумму около 8,4% опрошенных.

От 75 до 150 тыс. руб. получают 31,5% респондентов; в то время как такой доход устроил бы половину опрошенных.

Свыше 150 тыс. руб. зарабатывают 7,1% опрошенных, и 39% обозначили данный уровень доходов в качестве желаемого.

Вопрос уровня заработной платы многократно появляется в комментариях респондентов: именно в повышении базового оклада и индексации заработных плат большинство опрошенных видят единственное решение проблемы неудовлетворительного материального положения.

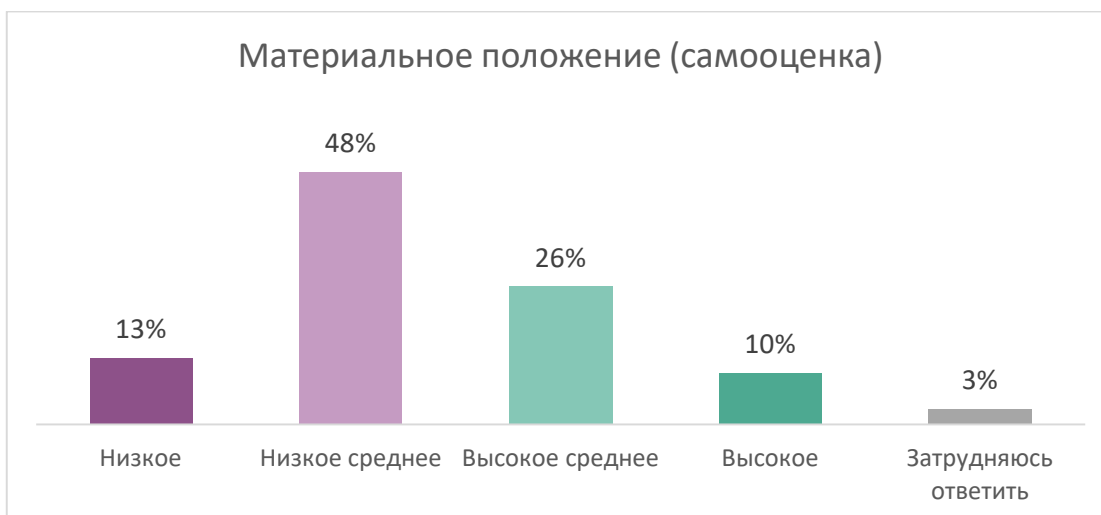
При этом *«индексация зарплаты должна быть реальной, а не фиктивной»*, то есть находиться в соответствии с инфляцией, а сам размер заработной платы должен коррелировать со средними зарплатами по городу и быть конкурентоспособным. Очевидно, сотрудники Института имеют немало возможностей сравнить свои доходы с доходами работников других крупных предприятий города, и зачастую эти сравнения – не в пользу ОИЯИ. Также увеличивать базовые доходы необходимо *«всем сотрудникам, а не только инженерному и научному составу»*.

Поскольку *«уровень заработной платы решает 80-90% проблем»*, именно невысокие доходы, на взгляд респондентов, приводят к оттоку перспективных кадров, в том числе молодежи. *«Не хотелось бы, чтобы ОИЯИ проиграл эту борьбу за квалифицированные кадры»*.

Субъективная оценка потребительских возможностей

Большинство опрошенных 74,6% оценивают свое материальное положение как среднее. Однако оценки потребительской возможности расположены в основном у нижней границы среднего материального положения – 48% указали, что получаемых ими доходов достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, но не более.

13% респондентов оценивают свое материальное положение как низкое (в 2022 году – 15,2%). В разрезе уровня доходов, это в основном респонденты, получающие от 15 до 60 тыс. руб. Отметим, что в прошлом году низким называли свое материальное положение в основном респонденты с ежемесячным доходом до 45 тыс. руб. По сравнению с результатами 2022 года, в группе респондентов, оценивающих свое материальное положение как низкое, значительно увеличилась доля тех, чьи доходы составляют 45 – 60 тыс. руб. Лишь 10% респондентов оценивают потребительские возможности получаемых ими доходов как высокие. В большинстве своем это сотрудники, получающие свыше 100 тыс. руб.



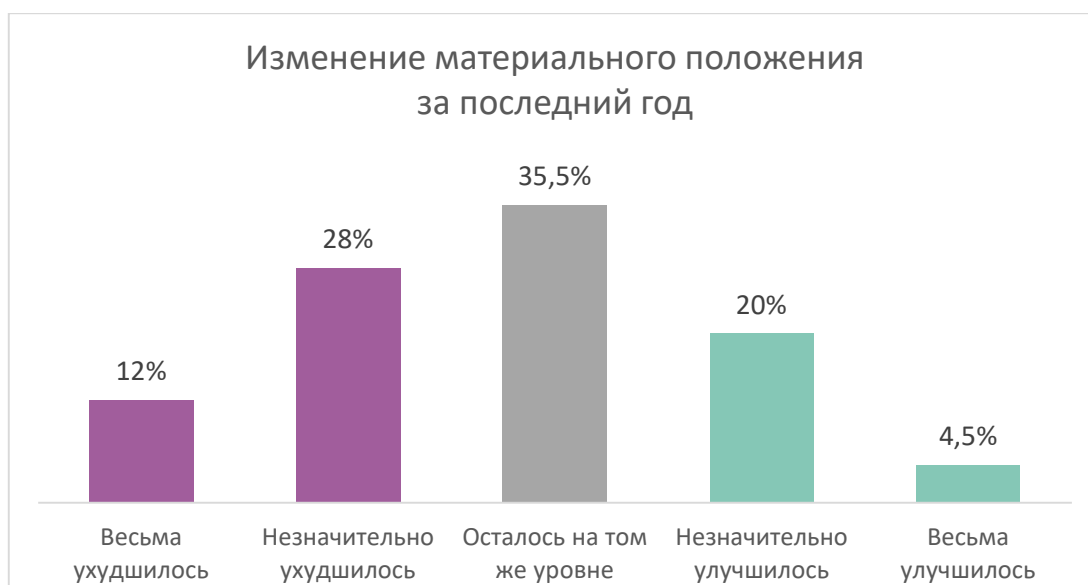
Для более ясного понимания соотношения уровня доходов и вербальной интерпретации материального положения проанализируем следующие данные.

Средний ежемесячный доход, тыс. руб. (2023)	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
15 – 30	9%	3%	
30 – 45	36%	10%	
45 – 60	31%	24%	1,6%
60 – 75	17,5%	21%	10%
75 – 100	4%	23%	21%
100 – 150		11%	27%
Более 150		4%	39%

- 45% респондентов, чье материальное положение мы можем охарактеризовать как низкое, зарабатывают до 45 тыс. руб. (в 2022 году доля таких респондентов составляла 56%).
- 69% имеющих среднее материальное положение зарабатывают от 45 до 100 тыс. руб.
- По-прежнему доход в пределах от 45 до 60 тыс. руб. остается пограничным между высоким и низким материальным положением – получающие его могут оценивать материально положение по-разному в зависимости от влияния других факторов.
- Высокое материальное положение декларируют респонденты, чей уровень доходов свыше 100 тыс. руб. (в большей степени – свыше 150 тыс. руб.)

Оценка изменения материального положения за последний год

Респондентов также спросили об изменениях в их материальном положении за последний год. 35,5% заявили об отсутствии каких-либо изменений (40,5% опрошенных в 2022 году). Как и в прошлом году, об улучшении материального положения заявили четверть (24,5%) опрошенных.



Доля респондентов, материальное положение которых серьезно ухудшилось, составляет 12% (10% в 2022 году). О незначительном ухудшении материального положения сообщили 28% опрошенных (24,5% в 2022 году). Таким образом, доля респондентов, чье материальное положение за прошедший год изменилось в худшую сторону, составила 40%.

В комментариях респонденты отмечают падение реальных потребительских возможностей: *«покупательская способность зарплаты среднестатистического сотрудника ОИЯИ драматически упала. Улучшение жилищных условий, покупка машины, завести ребенка, и т.д. все это требует больших денег. В существующих реалиях фактор денег является первостепенным, и может получиться так, что многие сотрудники уйдут в другие места за более длинным рублем».*

Изменение заработных плат не соответствует инфляции, в итоге получая ту же зарплату, что и в прошлом году, или чуть выше, респонденты не могут позволить себе тот же уровень потребления товаров и услуг: «зарплата за последние годы снизилась, цены возросли. Реально хватает только на продукты питания».

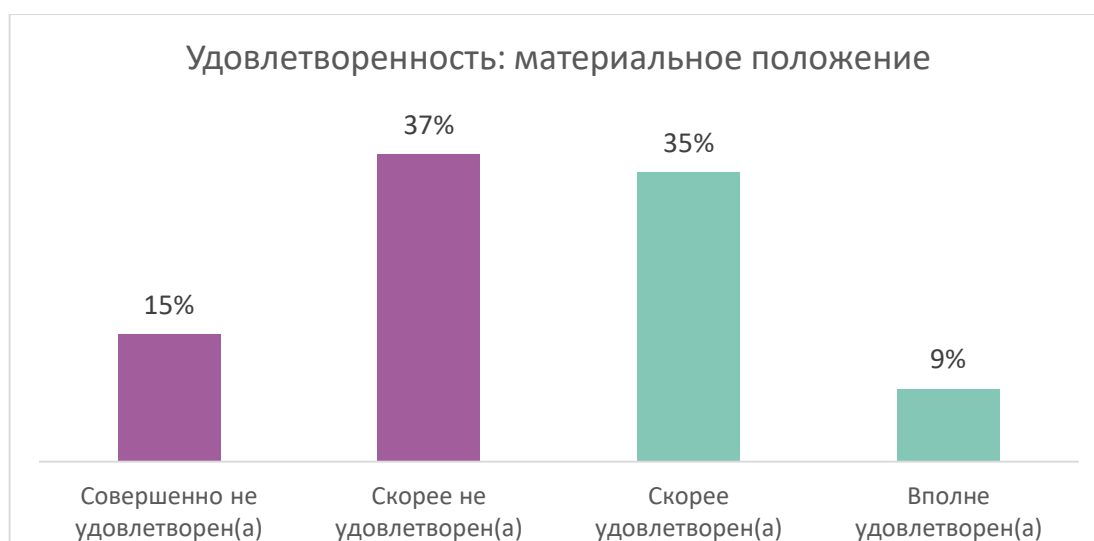
О значительном ухудшении говорят респонденты с низким и средним уровнем материального положения. Среди респондентов, оценивающих свое материальное положение как низкое, 40% отмечают серьезное его ухудшение за последний год (от общего числа опрошенных доля таких сотрудников составляет 5%).

Как изменилось ваше материальное положение за последний год?	Материальное положение		
	Низкое	Среднее	Высокое
Весьма ухудшилось	40%	9%	3%
Незначительно ухудшилось	26%	30,5%	10%
Осталось на том же уровне	25%	34,5%	48,4%
Незначительно улучшилось	7,5%	21,5%	30,6%
Весьма улучшилось	1,3%	4,5%	8%

Незначительное ухудшение отмечают 26% респондентов с низким и 30,5% респондентов со средним уровнем материального положения.

Удовлетворенность текущим материальным положением

Что касается удовлетворенности, лишь 9% респондентов сообщили, что текущее материальное положение их вполне устраивает (11% в 2022 году), и еще 35% скорее удовлетворены. Доля совершенно не удовлетворенных составляет 15% от общего числа опрошенных (13,5% в 2022 году).

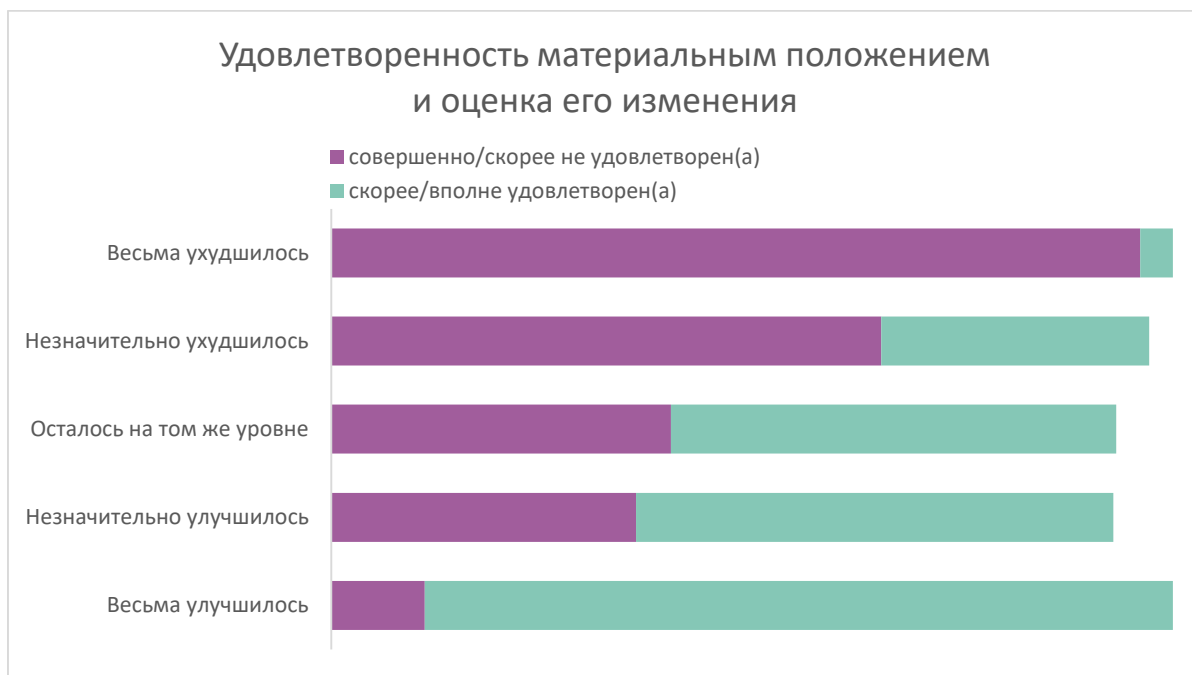


На степень удовлетворенности материальным положением значимое влияние оказывают:

- уровень доходов (в среднем, чем выше уровень доходов, тем выше удовлетворенность; доля удовлетворенных респондентов превышает половину общего числа опрошенных начиная с 75 тыс. руб.);

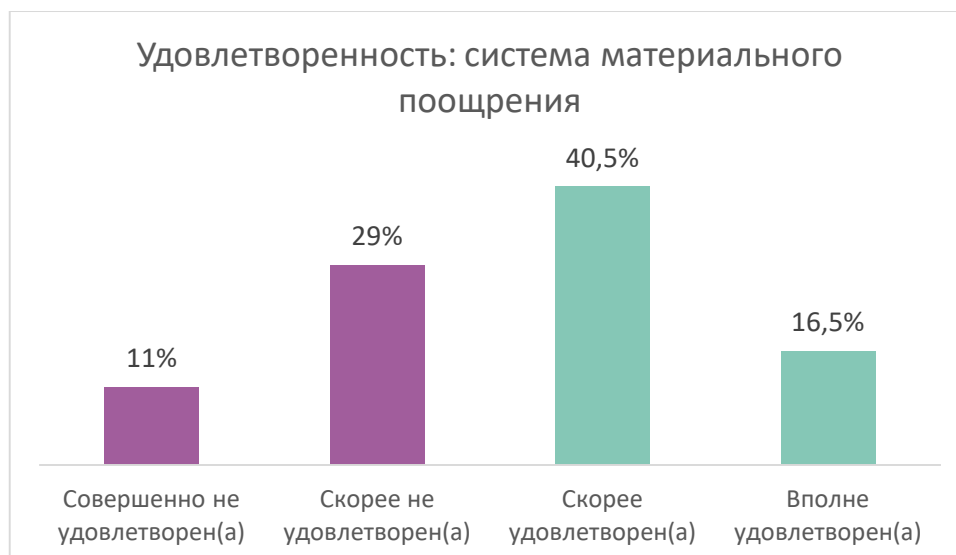


- изменение материального положения за последний год (значительно меньше удовлетворены респонденты, у которых произошло ухудшение материального положения; более удовлетворены респонденты, отметившие улучшение материального положения).

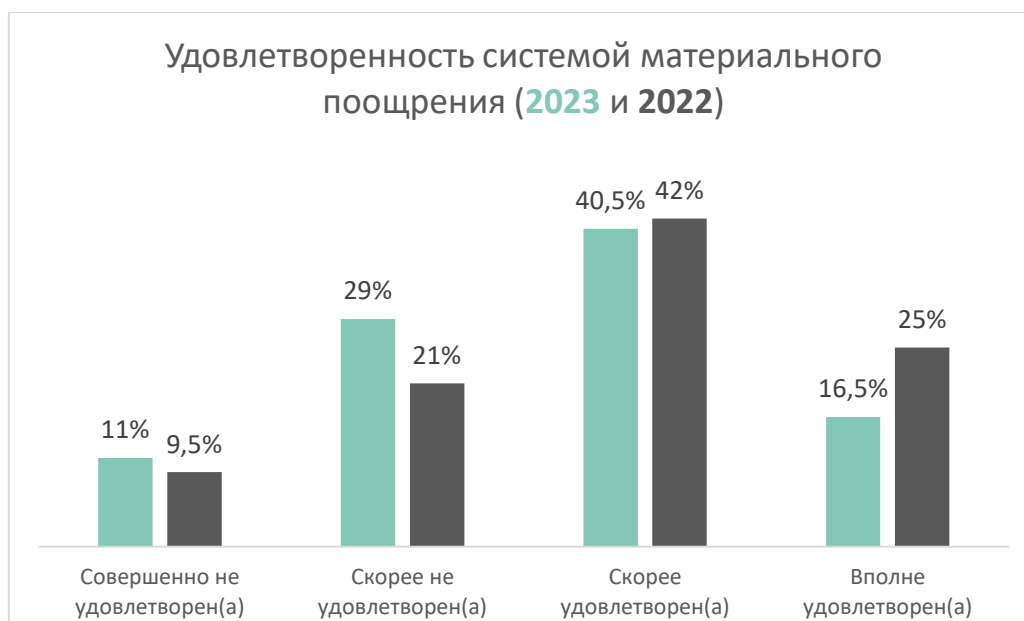


Оценки системы материального поощрения

Удовлетворенность системой материального поощрения среди сотрудников ОИЯИ невысока: вполне удовлетворены существующей системой оплаты труда 16,5% опрошенных, 40% в той или иной степени не удовлетворены (11% полностью не удовлетворены, еще 29% скорее не удовлетворены). Данные показатели значительно ниже удовлетворенности по всем остальным индикаторам условий труда, которые рассматриваются в исследовании.



Заметно снизилась доля полностью удовлетворенных системой материального поощрения в Институте: с 25% в 2022 году до 16,5% в 2023. Одновременно выросла доля в той или иной степени неудовлетворенных: с 30,5% в 2022 году до 40% в 2023.



Аналогично прошлому году, существующая в ОИЯИ система оплаты труда по обобщенному мнению респондентов требует значительных изменений.

На данный момент система материального поощрения 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 (должен быть *«существенно повышен минимальный оклад сотрудников», «изменение соотношения оклад-премия – премия не более 15-20% от общей суммы»*) у всех категорий работников. Кроме того, оклады должны быть *«приведены к единой тарифной сетке»* в зависимости от должности, а не от подразделения Института (*«необходимо плюс-минус на всех площадках установить одинаковую оплату»*).

Отмечается важность повышения информированности о существующей системе материального поощрения и ее большей прозрачности: *«для начала необходимо сообщить о имеющейся организации оплаты труда. За что полагается премия, надбавка, а за что нет», «назначение зарплаты по зарплатной вилке должно быть более прозрачным. Сотруднику надо понимать, есть ли у него возможность увеличить свой оклад и что для этого нужно делать», «явно дать понять, как можно зарабатывать в Институте больше, переработки, доп. задачи. Не домысли и возможные премии, а четко структурированные положения», «формы материальной поддержки должны содержать более четкие критерии по их оказанию. Должна быть видна четкая связь между проведенной работой и материальным вознаграждением»*.

Резюмировать предложения по изменению структуры оплаты труда можно следующим высказыванием: *«необходимо повышать оклады, а премии давать за реальную работу»*.

Премировать предлагается за дополнительные работы, за важные открытия, патенты и публикации в журналах первого квартала, работу в приоритетных проектах института; поощрять *«повышение квалификации по необходимым для работников навыкам (отучился, получил прибавку)»*, прохождение дополнительного обучения, переподготовку (в основном для *«инженерной части сотрудников»*).

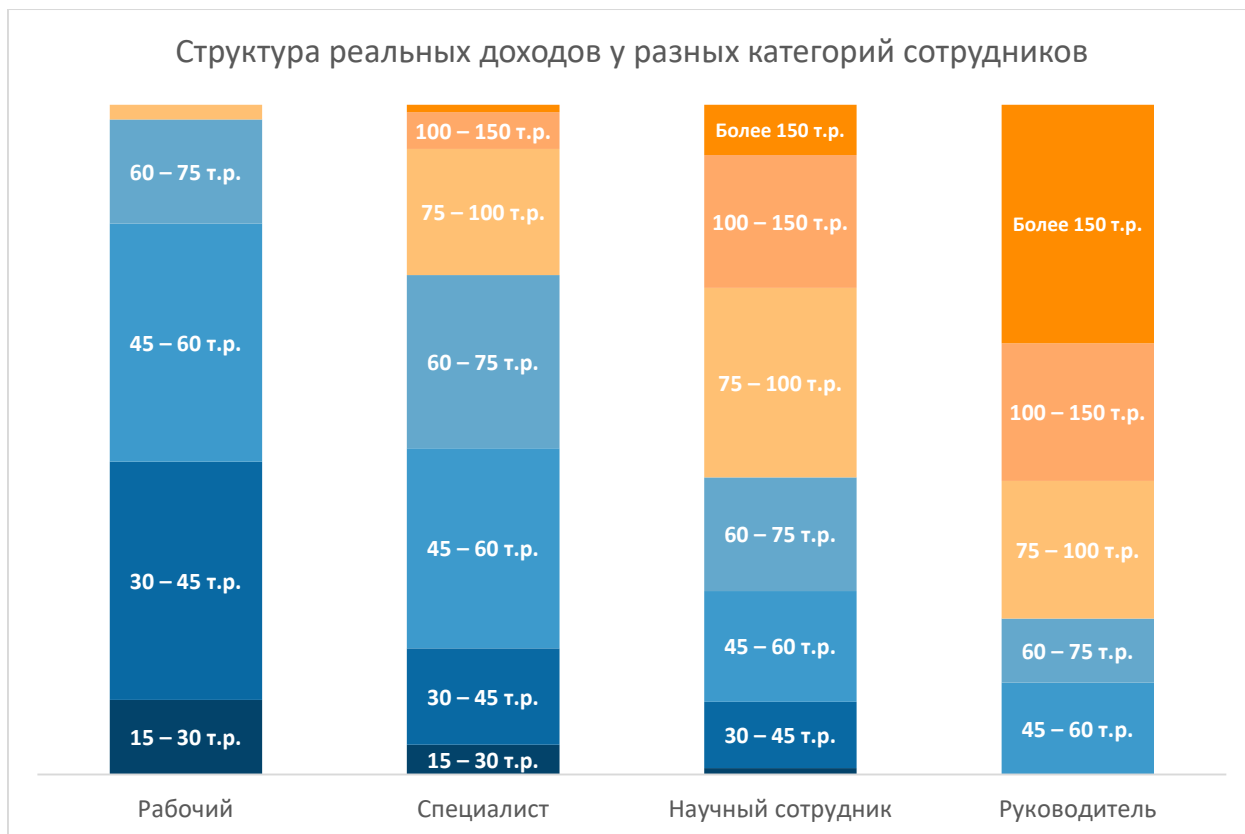
Предлагается проводить *«открытые конкурсы внутри института среди лабораторий (по темам например: новые детекторные системы, лучшая теоретическая работа, и т.д. как альтернатива молодежным грантам, с ощутимой премией за конкретный результат)»* и ввести *«"эффективный" контракт = возможность взять на себя подработку / доп работу внутри ОИЯИ помимо своих обязанностей»*.

Материальное положение у разных групп респондентов

Структура доходов значительно отличается у разных категорий сотрудников. Доходы менее 30 тыс. руб. указали 1% научных сотрудников, 4% специалистов и 10,4% рабочих.

До 45 тыс. руб. зарабатывают 10,5% научных сотрудников, 18% специалистов и 44% рабочих. При этом 33% рабочих и почти 17% специалистов оценивают свое материальное положение как низкое. Среди научных сотрудников таких респондентов 6%.

Доходы свыше 75 тыс. руб. указали 2% рабочих, 24,4% специалистов, 54% научных сотрудников и 71% руководителей. Доходы свыше 150 тыс. руб. указали 1% специалистов, 7% научных сотрудников и 33% руководителей.

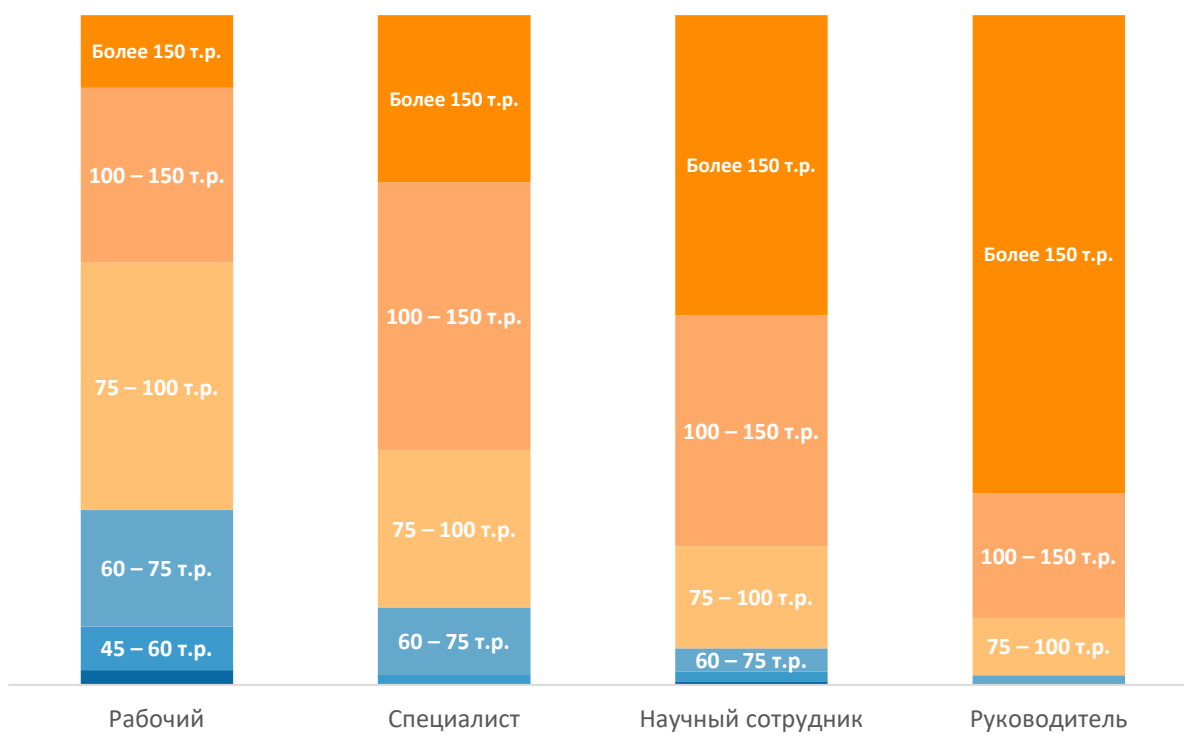


При этом лишь 3% специалистов, 15,5% научных работников и 24% руководителей оценивают свое материальное положение как высокое. Среди рабочих доля респондентов, оценивающих свое материальное положение как высокое составляет 2%.

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

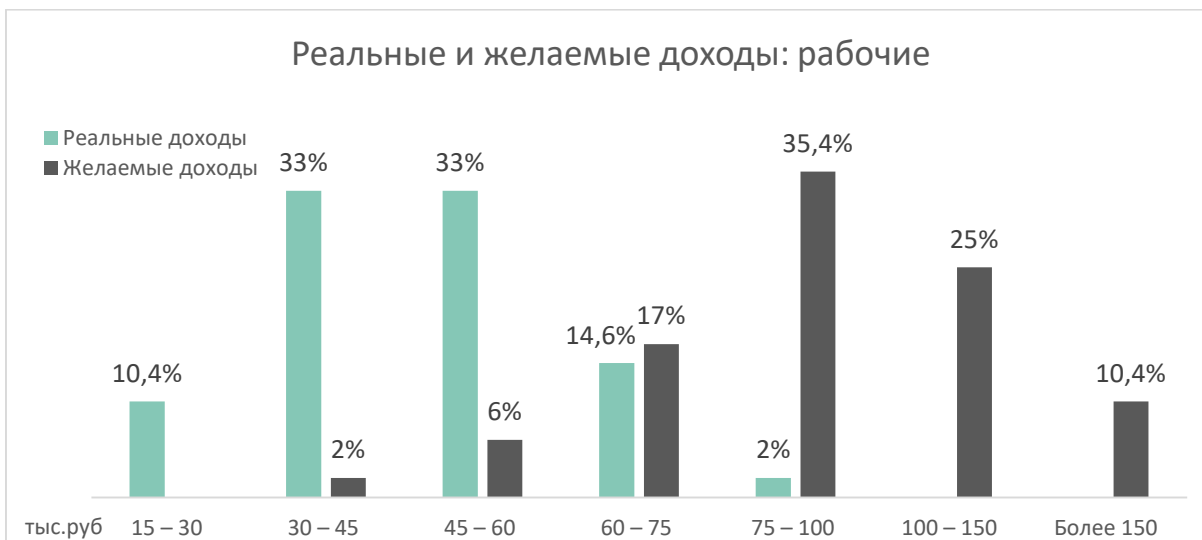
В среднем, лишь 3% рабочих, специалистов и научных сотрудников хотели бы получать от 45 до 60 тыс. руб. Доходы в пределах от 60 до 100 тыс. руб. вполне устроили бы 52% рабочих, 32% специалистов, 17% научных сотрудников и 9% руководителей. Свыше 100 тыс. руб. хотели бы получать 36% рабочих, 61,5% специалистов, 73% научных сотрудников и 80% руководителей. Общая картина очень похожа на результаты прошлого года.

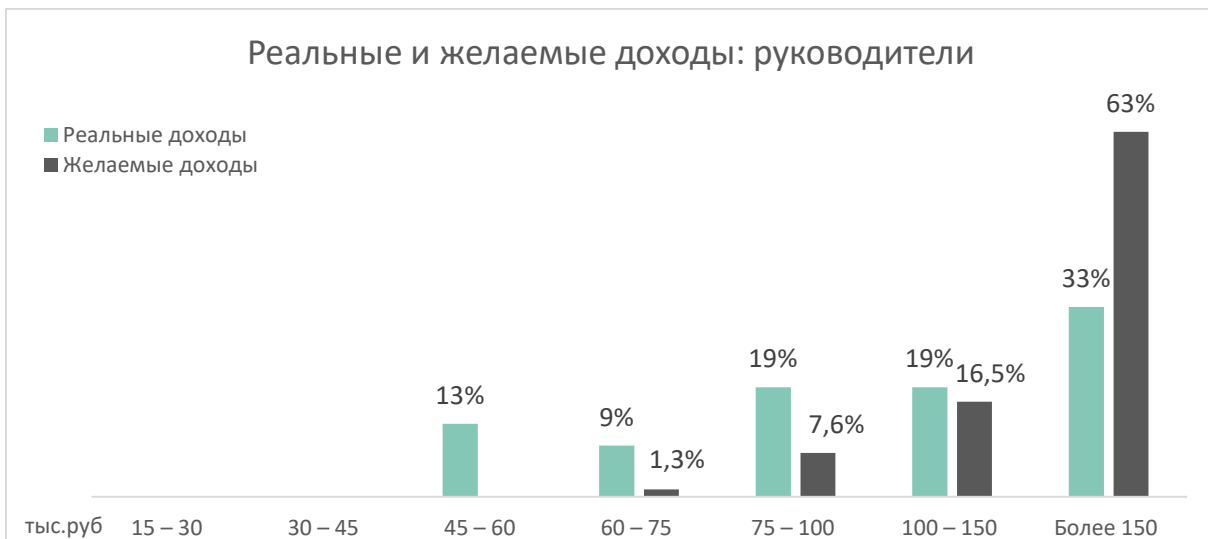
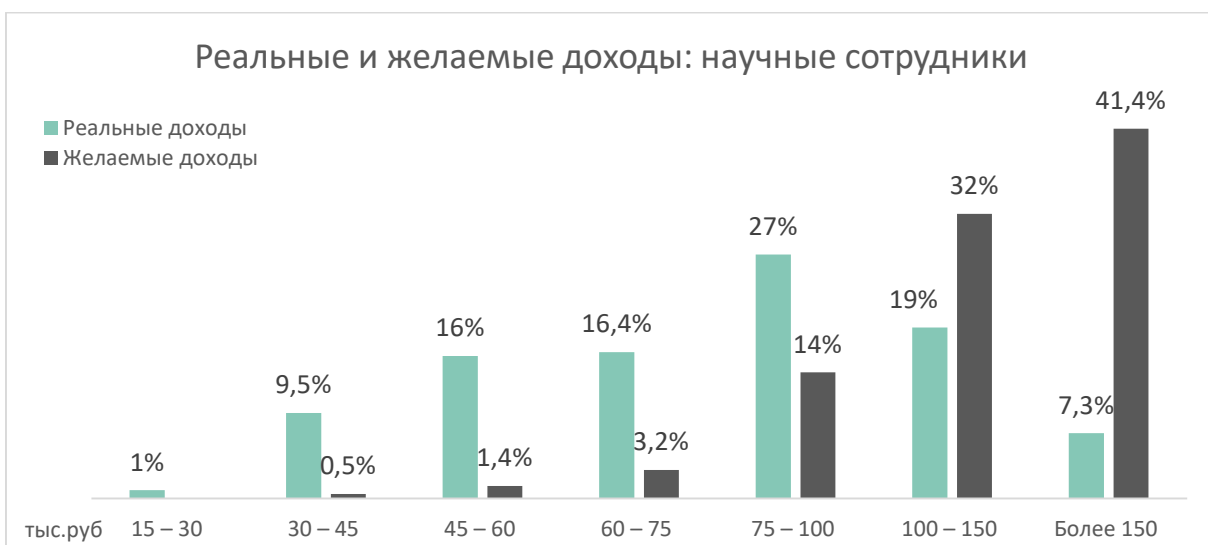
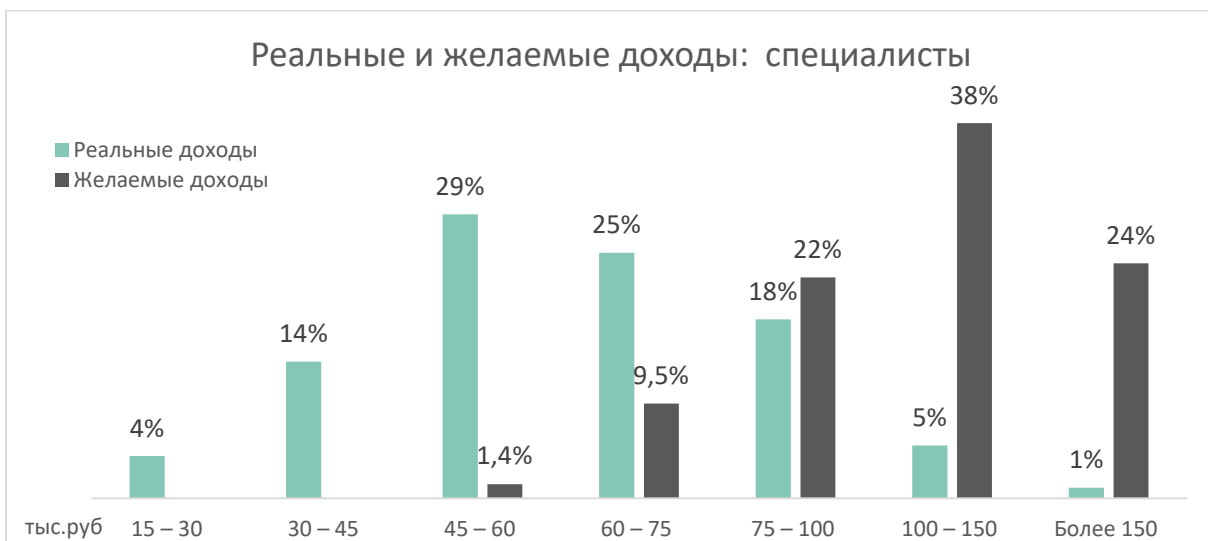
Структура желаемых доходов у разных категорий сотрудников



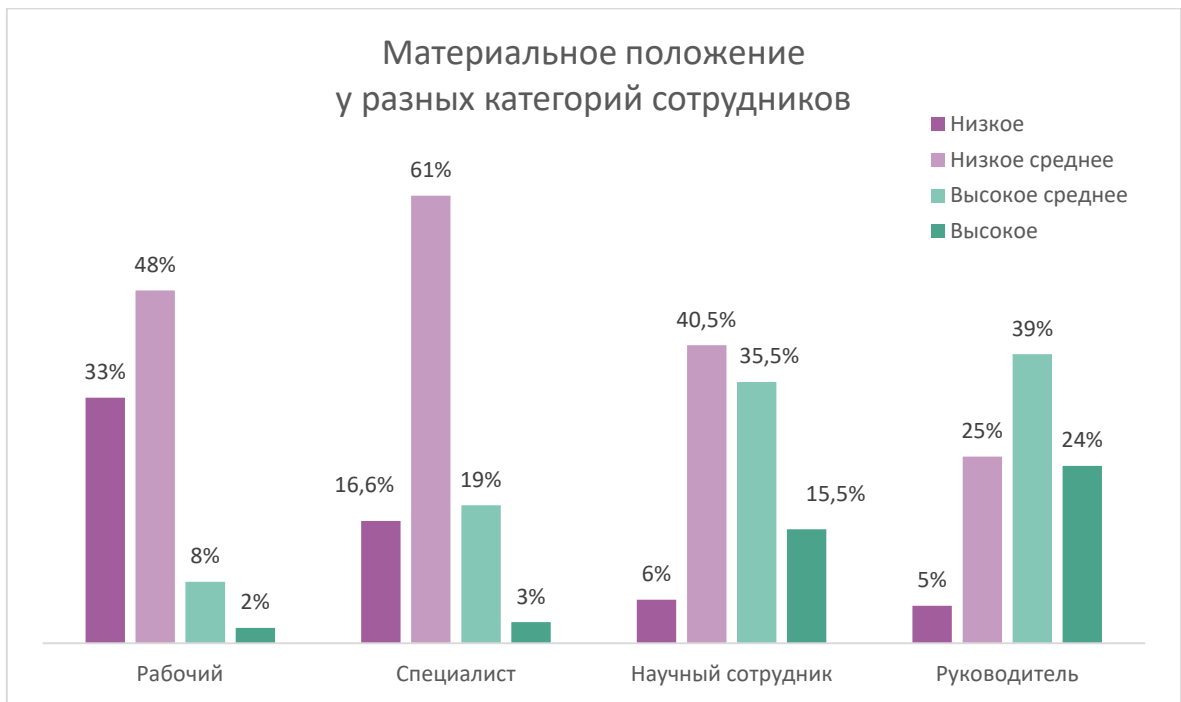
На следующих диаграммах отображено соотношение реальных и желаемых доходов у разных категорий сотрудников Института. Как и в исследовании прошлого года, наибольший разрыв между реальными и желаемыми доходами наблюдается у рабочих и специалистов; наибольшее совпадение – у руководителей.

Реальные и желаемые доходы: рабочие





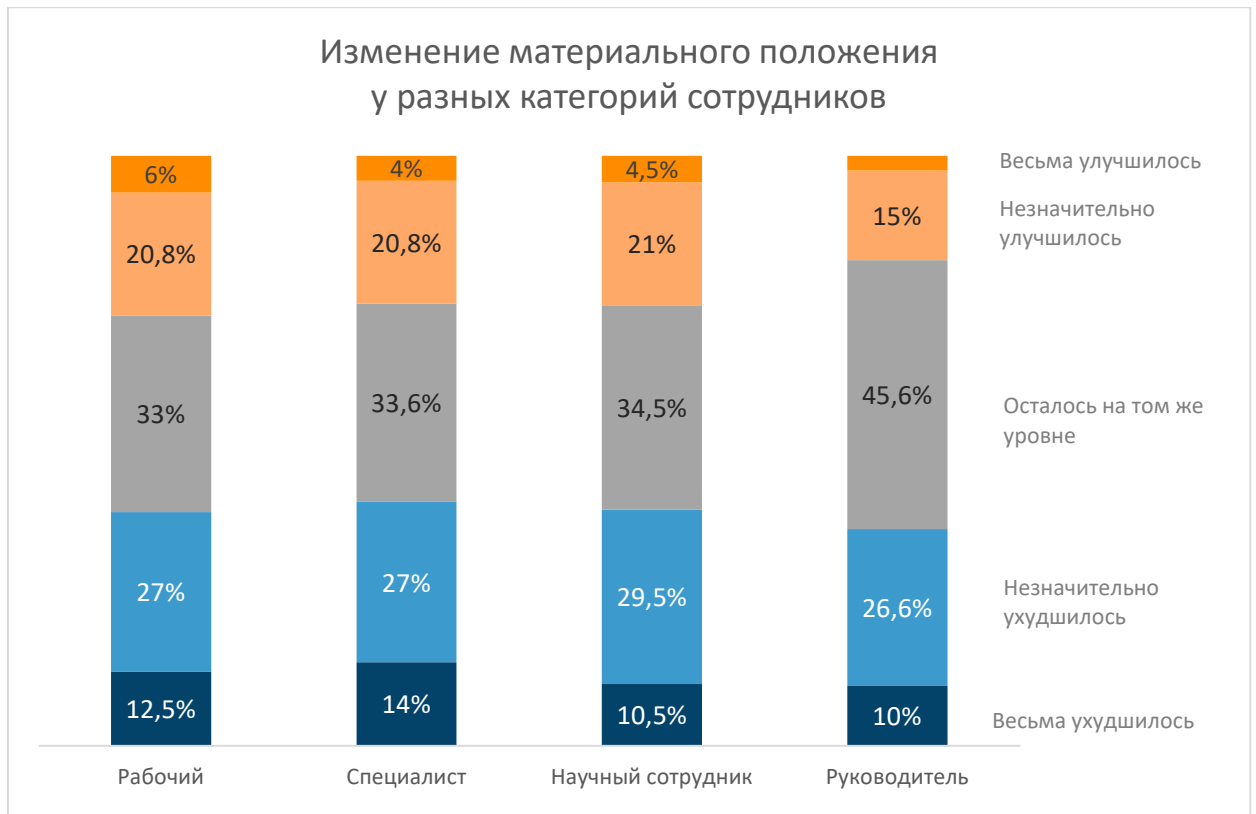
Самооценка материального положения, основанная на потребительских возможностях получаемых доходов, также значительно варьируется у разных категорий сотрудников.



Так, сотрудники, занимающие руководящие должности, оценивают свое материальное положение как высокое среднее или высокое.

Вместе с тем, лишь 2,5% руководителей ответили, что их материальное положение весьма улучшилось за прошедший год. 37% руководителей отметили, что их материальное положение ухудшилось.

Нужно признать, что в текущем исследовании все без исключения категории сотрудников отмечают ухудшение материального положения за прошедший год.

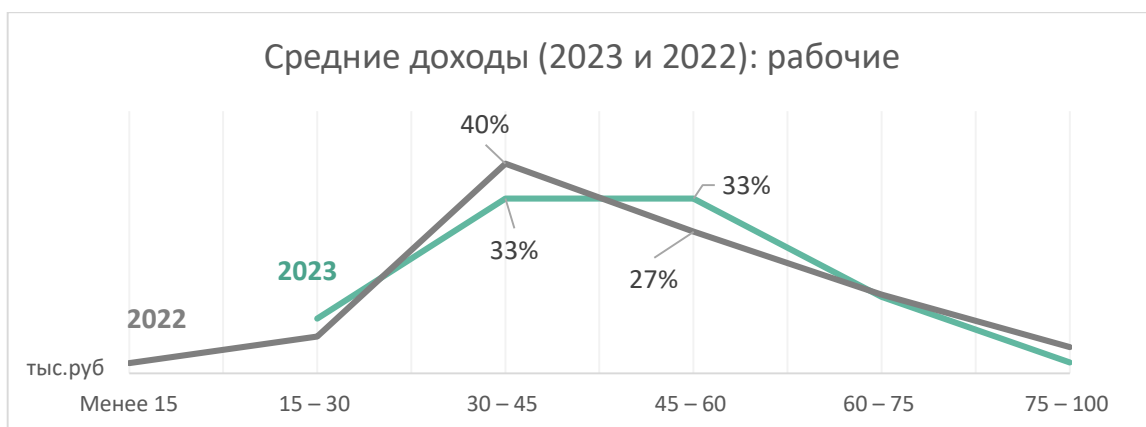


Доля рабочих и специалистов, оценивающих свое материальное положение как высокое, составляет 2,1% и 2,8% соответственно. Как низкое оценивают свое материальное положение 33% рабочих и 16,6% специалистов (29% и 18% в 2022 году соответственно). 40% рабочих и 41% специалистов отметили, что их материальное положение за прошедший год ухудшилось (в 2022 году – 35% и 38% соответственно). При этом среди респондентов-рабочих наиболее высока доля тех, кто отметил, что за прошедший год его материальное положение весьма улучшилось – 6%.

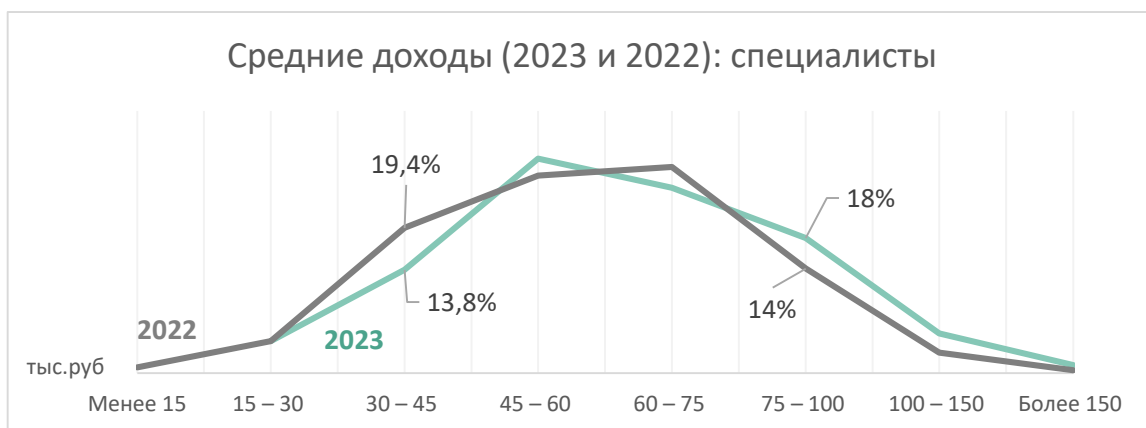
Среди научных и научно-педагогических работников 15,5% оценивают свое материальное положение как высокое и лишь 6% как низкое. 4,5% научных сотрудников отмечают, что за прошедший год их материальное положение весьма улучшилось (в 2022 году таких было 9%).

Проанализируем изменение декларируемых респондентами средних доходов за два года. На диаграммах ниже мы видим, что по сравнению с прошлым годом в 2023 году:

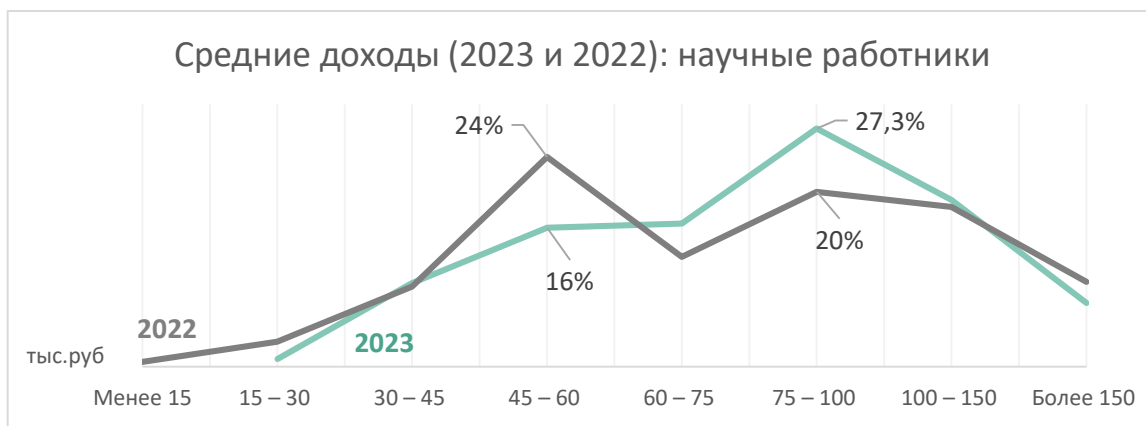
- снизилась доля рабочих с доходами от 30 до 45 тыс. руб. и одновременно увеличилась доля респондентов с доходами 45–60 тыс. руб.



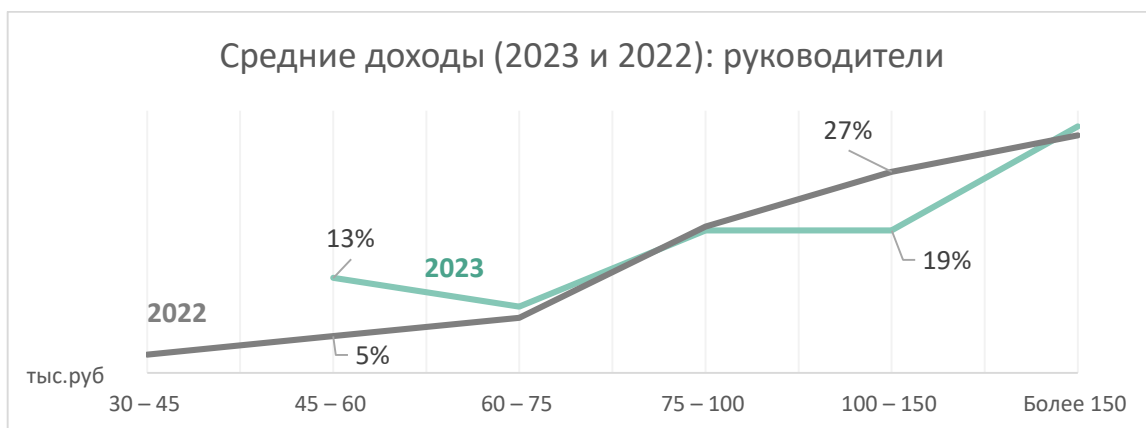
- среди специалистов снизилась доля респондентов с доходами от 30 до 45 тыс. руб., увеличилась доля респондентов с доходами от 75 до 100 тыс. руб.



- среди научных сотрудников снизилась доля респондентов с доходами от 45 до 60 тыс. руб., увеличилась доля респондентов с доходами от 75 до 100 тыс. руб.



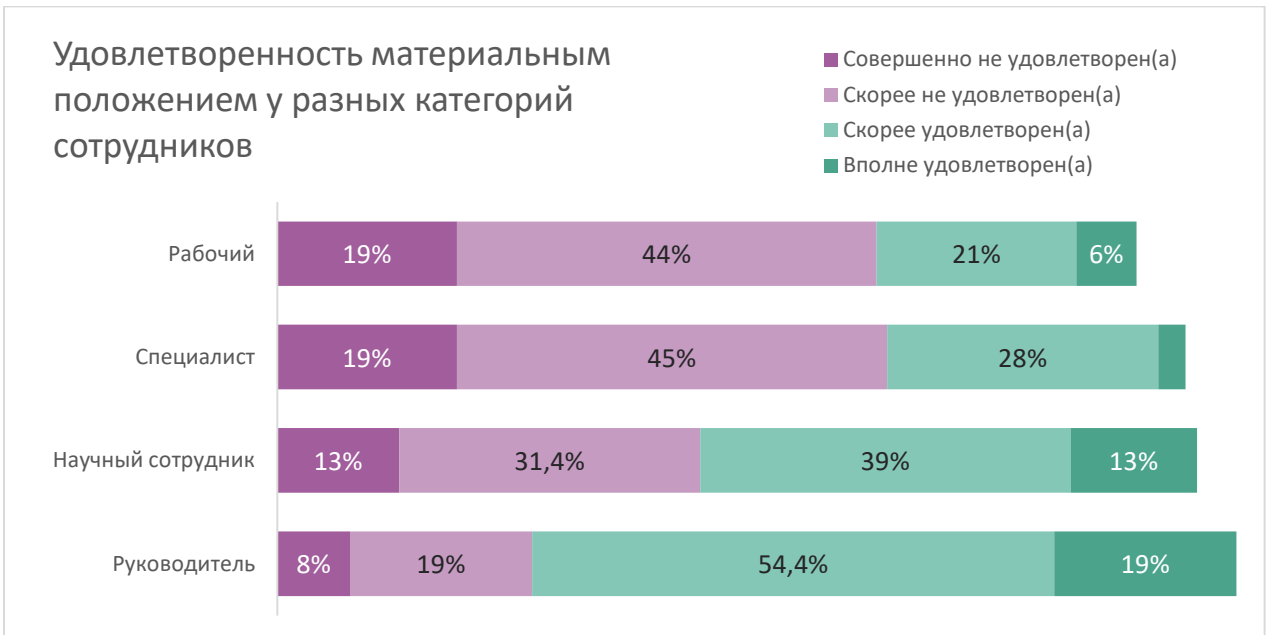
- среди руководителей снизилась доля респондентов с доходами от 45 до 60 тыс. руб., увеличилась доля респондентов с доходами от 100 до 150 тыс. руб.



Наименьший уровень удовлетворенности демонстрируют рабочие и специалисты – 63% из них в той или иной степени не удовлетворены своим материальным положением (из них 19% совершенно не удовлетворены). По сравнению с прошлым годом увеличилась доля неудовлетворенных специалистов (с 56% до 64%) и снизилась доля неудовлетворенных рабочих (с 68,5% до 62,5%).

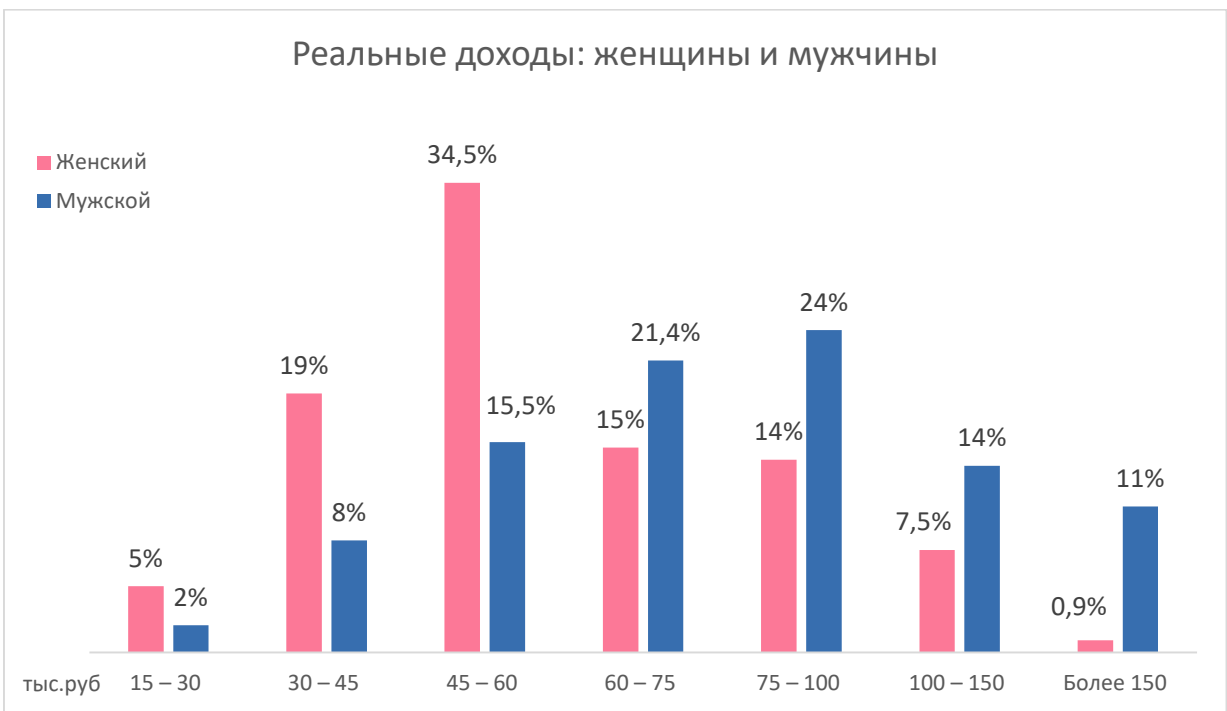
Не удовлетворены материальным положением 44% научных сотрудников (38% в 2022 году). Значительно увеличилась доля неудовлетворенных своим материальным положением руководителей: до 26,6% (12,8% в 2022 году).

Полностью удовлетворены материальным положением 19% руководителей (33% в 2021 году). Несколько выросла доля рабочих, вполне удовлетворенных своим материальным положением: с 4% в 2022 году до 6% в 2023 году. Доля полностью удовлетворенных научных сотрудников снизилась с 19% в 2022 году до 13% в 2023; специалистов – с 5% в 2022 году до 2,8% в 2023.

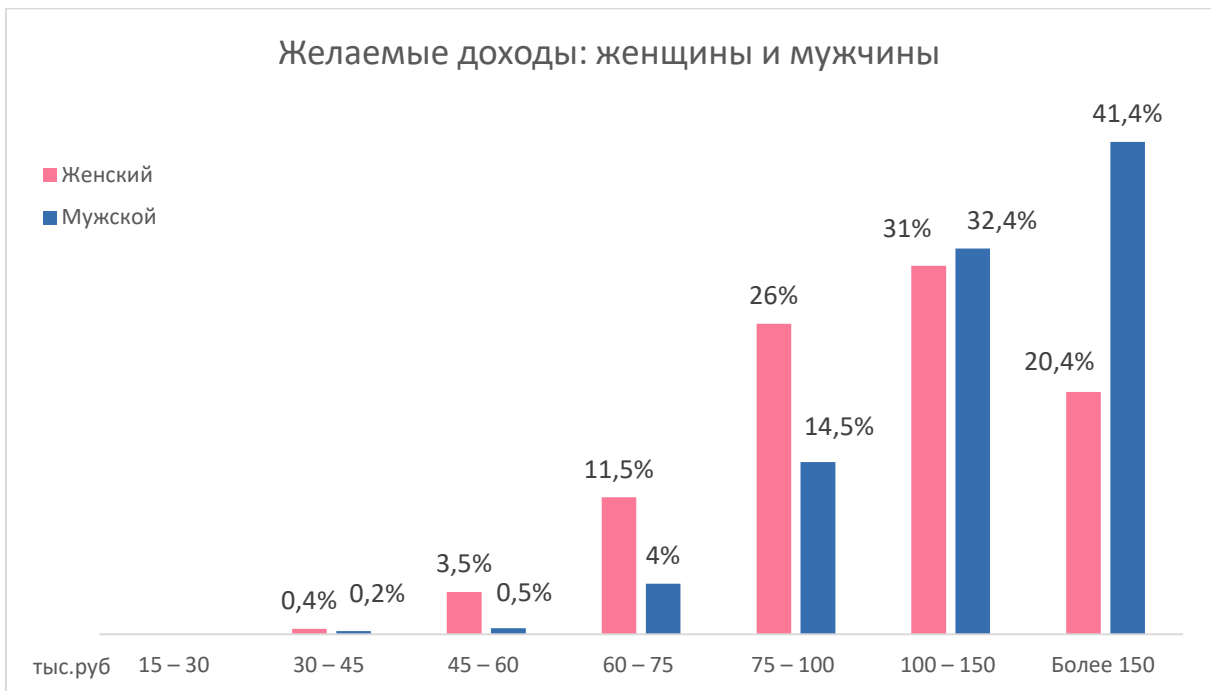


В разрезе лабораторий наименьшая удовлетворенность материальным положением наблюдается среди сотрудников ЛТФ, ЛФВЭ и ЛИТ.

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

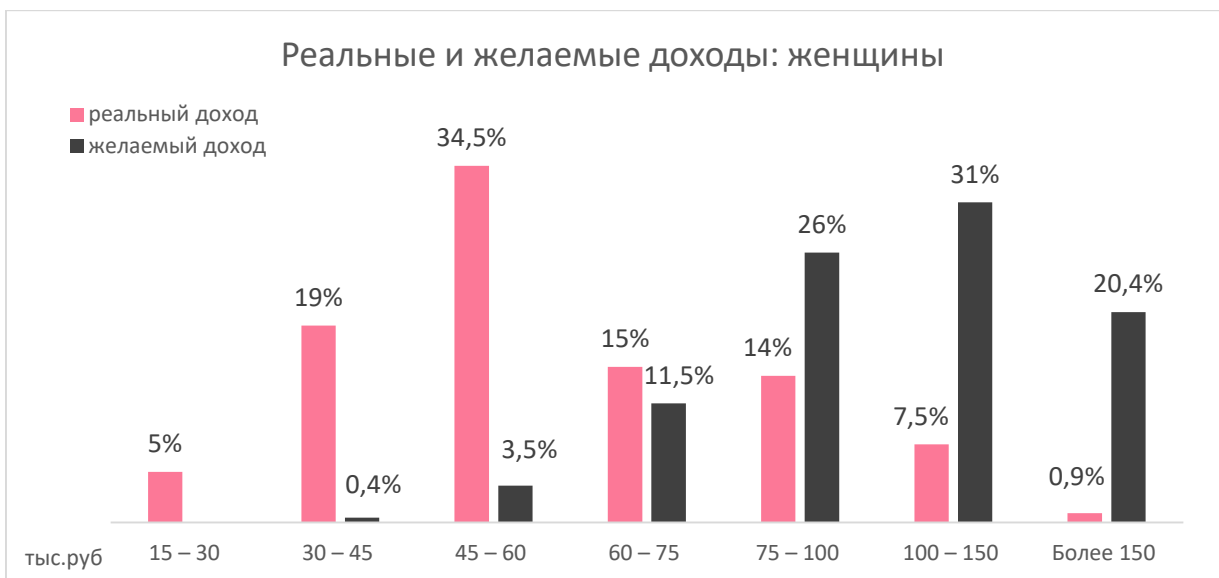


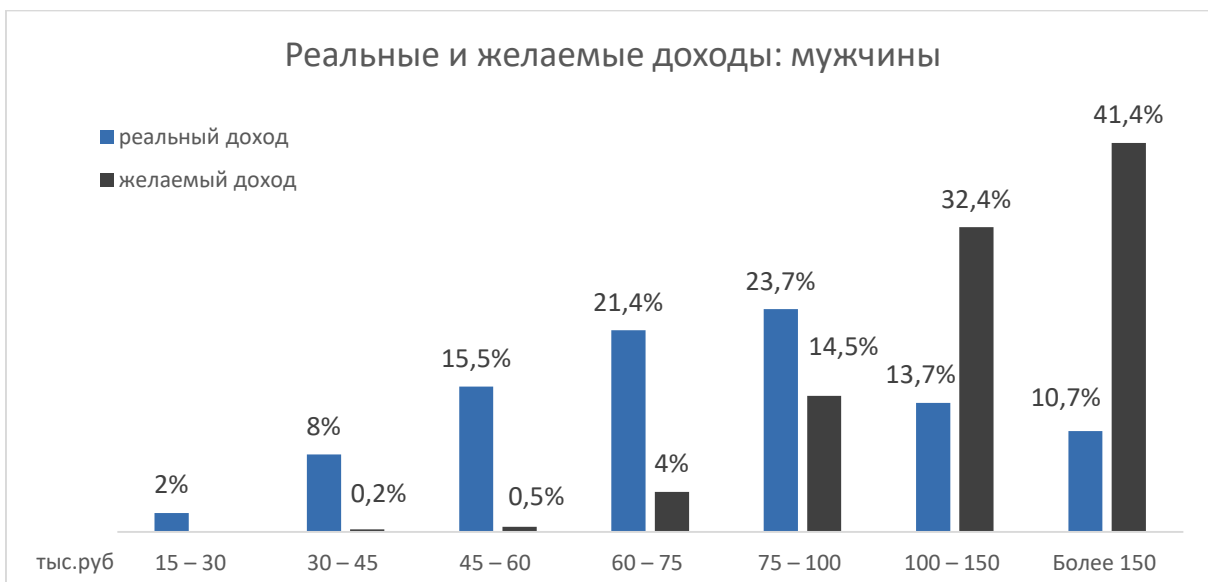
Доля женщин значительно выше среди получающих доход до 60 тыс. руб.: такой доход заявили 58% женщин и 26% мужчин. Гендерное соотношение резко меняется в группах с доходом выше 75 тыс. руб.: столько зарабатывают 23% опрошенных женщин и 48% мужчин. Данные результаты усиливают аналогичную тенденцию прошлого года.



Как уже отмечалось, низкие доходы провоцируют заниженные доходные ожидания. Так, доходы в пределах 60 – 100 тыс. руб. устроили бы 38% женщин и лишь 19% мужчин; свыше 150 тыс. руб. хотели бы получать 20% женщин и 41% мужчин.

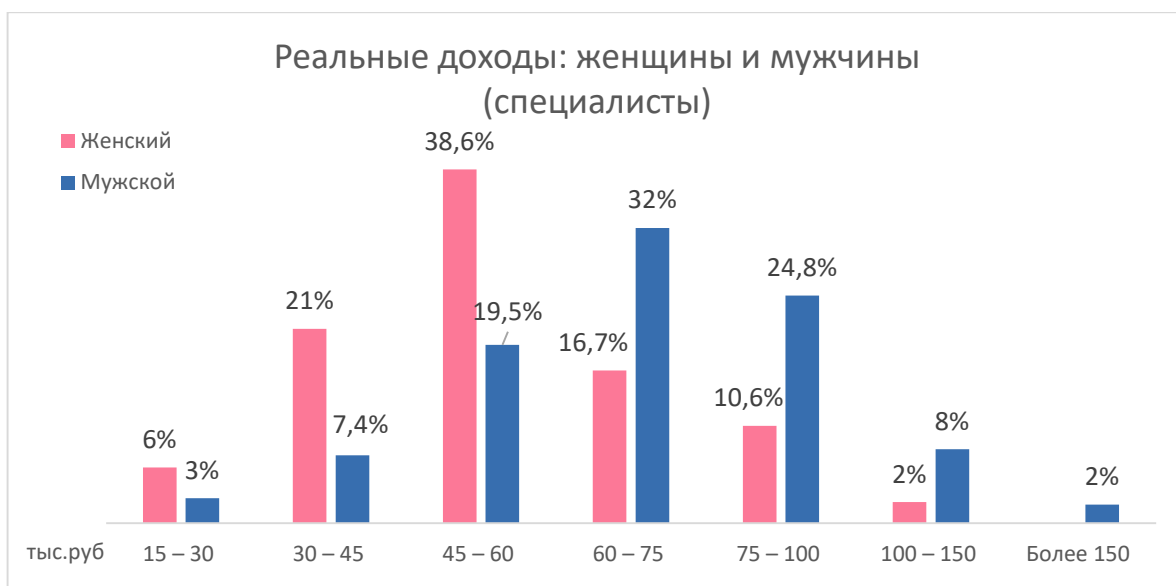
На следующих диаграммах отображено соотношение реальных и желаемых доходов у сотрудниц и сотрудников Института. Как мы видим, разница между реальными и ожидаемыми доходами среди сотрудниц больше, чем у сотрудников мужского пола.



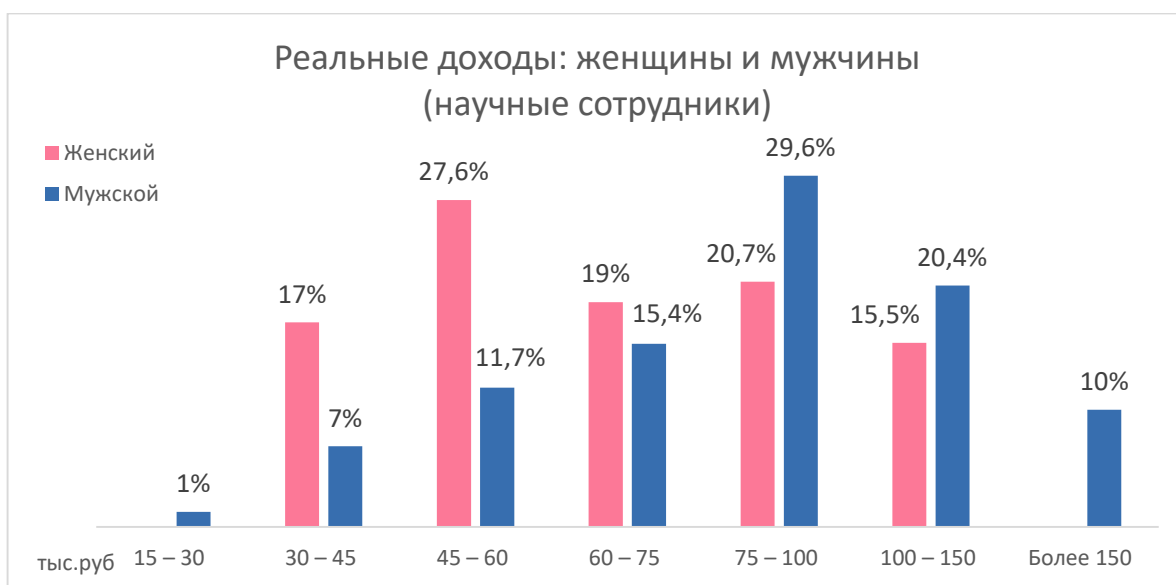


Как и в прошлых исследованиях, заметна разница доходов мужчин и женщин среди таких категорий сотрудников, как специалисты и научные работники.

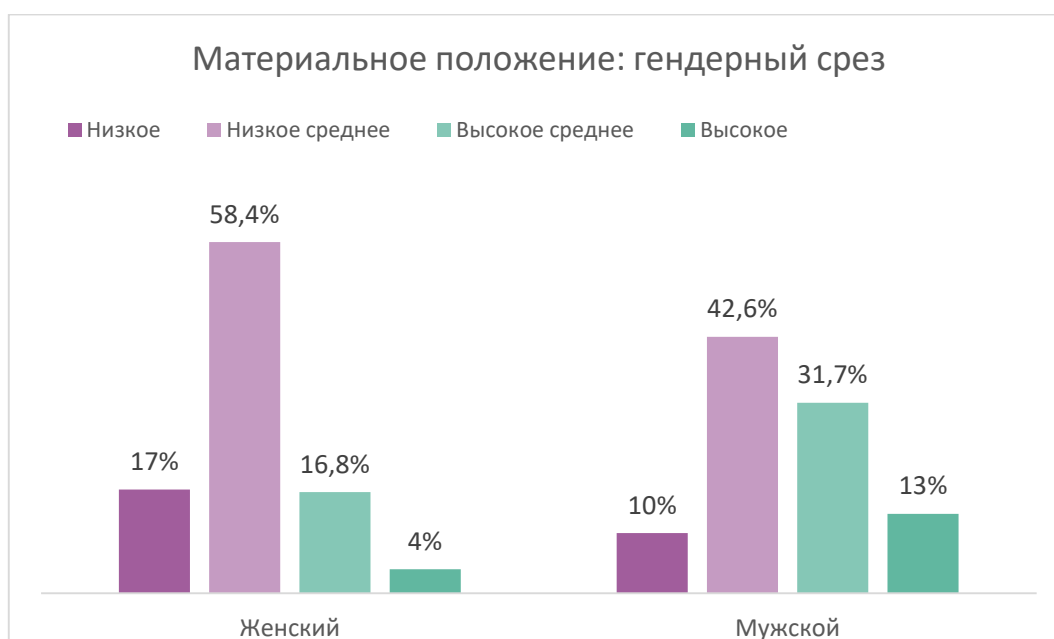
Так, 66% женщин-специалистов получают доходы до 60 тыс. руб., в то время как среди мужчин респондентов с таким доходом лишь 29,5%. Свыше 75 тыс. руб. получают 13% опрошенных специалисток и 35% опрошенных мужчин-специалистов.



Доходы 64% женщин – научных сотрудниц варьируются в диапазоне от 30 до 75 тыс. руб.; таковы же доходы 34% мужчин – научных сотрудников. Свыше 100 тыс. руб. зарабатывают 15,5% опрошенных научных сотрудниц и 30% мужчин–научных сотрудников.

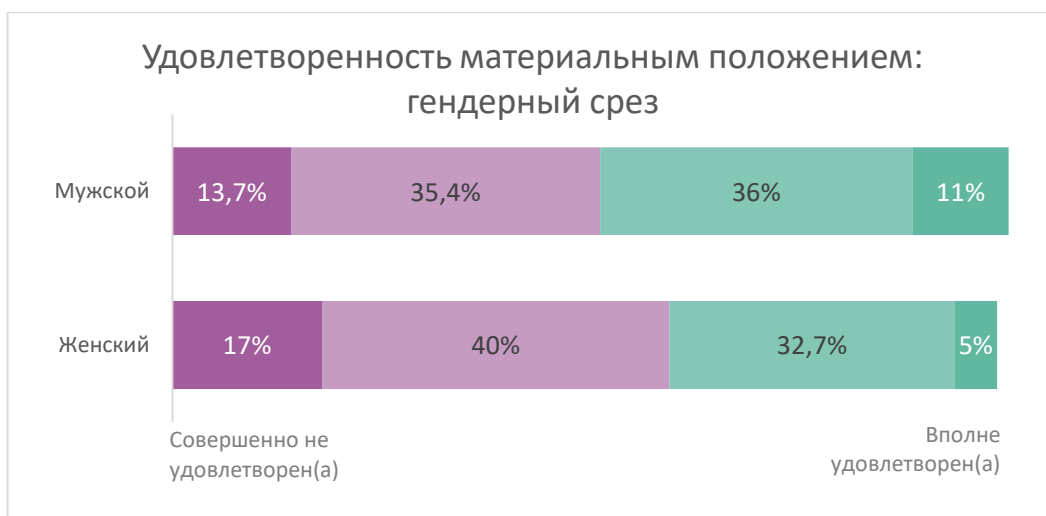


Лишь у 4% женщин материальное положение можно оценить как высокое (среди мужчин таковых 13%). Как низкое оценивают свое материальное положение 17% женщин и 10% мужчин. При этом доля женщин, чье материальное положение можно охарактеризовать как низкое среднее (денег достаточно для приобретения продуктов питания и одежды, но на более крупные покупки приходится откладывать), значительно выше (58,4% женщин и 42,6% мужчин).

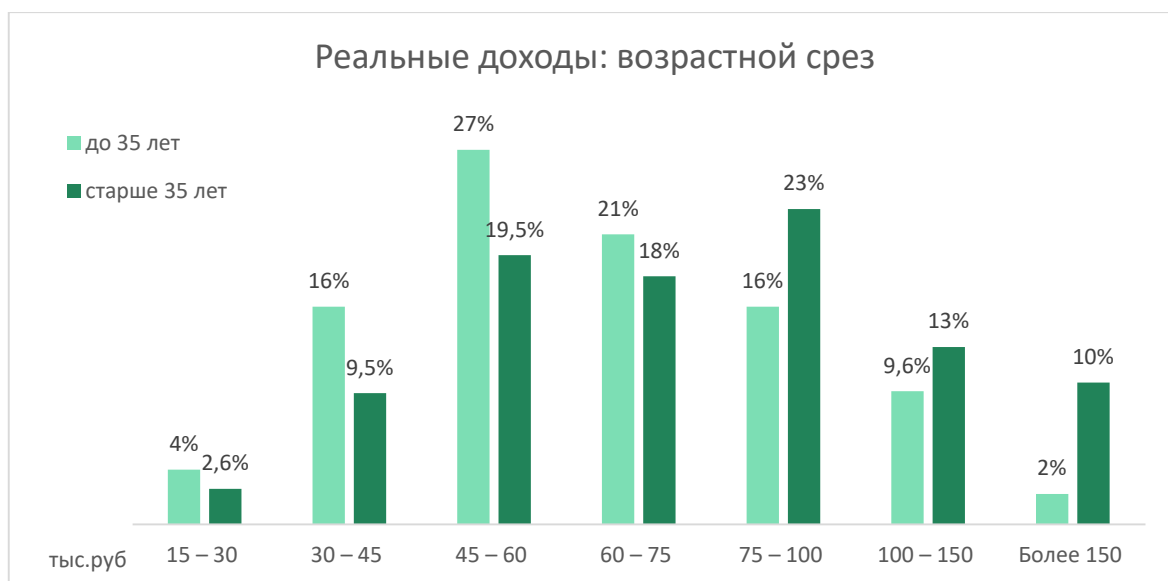


В исследовании 2021 года мы фиксировали отсутствие значимого отличия в степени удовлетворенности мужчин и женщин своим материальным положением при вполне весомой разнице доходов. Результаты текущего исследования фиксируют разницу по степени удовлетворенности, особенно на полюсах шкалы. Доля женщин, совершенно не удовлетворенных своим материальным положением, почти в два раза превышает число мужчин; доля мужчин, полностью удовлетворенных материальным положением, в 1,2 раза выше, чем у женщин. Еще заметнее по сравнению с 2022 годом разница в

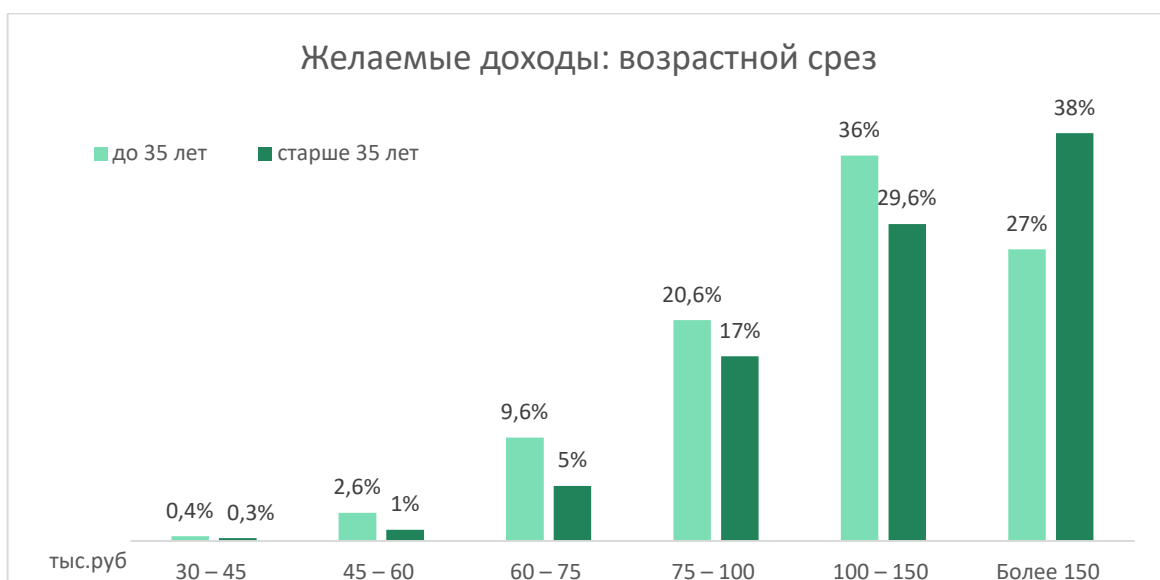
категории полностью удовлетворенных: 11% мужчин и лишь 5% женщин (в 2022 году – 15% и 10% соответственно).



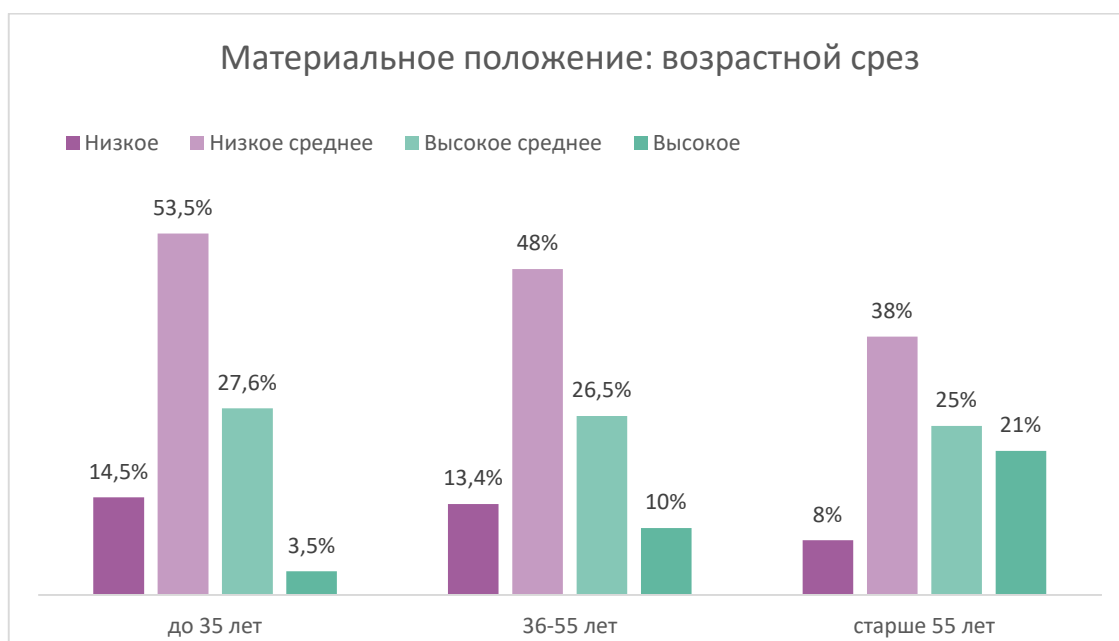
Значимо отличаются доходы возрастных групп респондентов. В среднем, молодые сотрудники Института получают меньший доход по сравнению с сотрудниками в возрасте старше 35 лет. Доля сотрудников, указавших ежемесячный доход до 60 тыс. руб. среди молодежи составляет 47%; среди сотрудников старше 35 лет – 31,5%. Доходы выше 75 тыс. руб. указали 28% сотрудников в возрасте до 35 лет и 46% сотрудников старше 35 лет.



Структура желаемых доходов выглядит более однородной, но и здесь есть значимые различия. В целом, молодые сотрудники готовы к меньшим доходам: получать до 75 тыс. руб. было бы достаточно для 12,7% сотрудников в возрасте до 35 лет и 6,4% сотрудников старше 35 лет.



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.

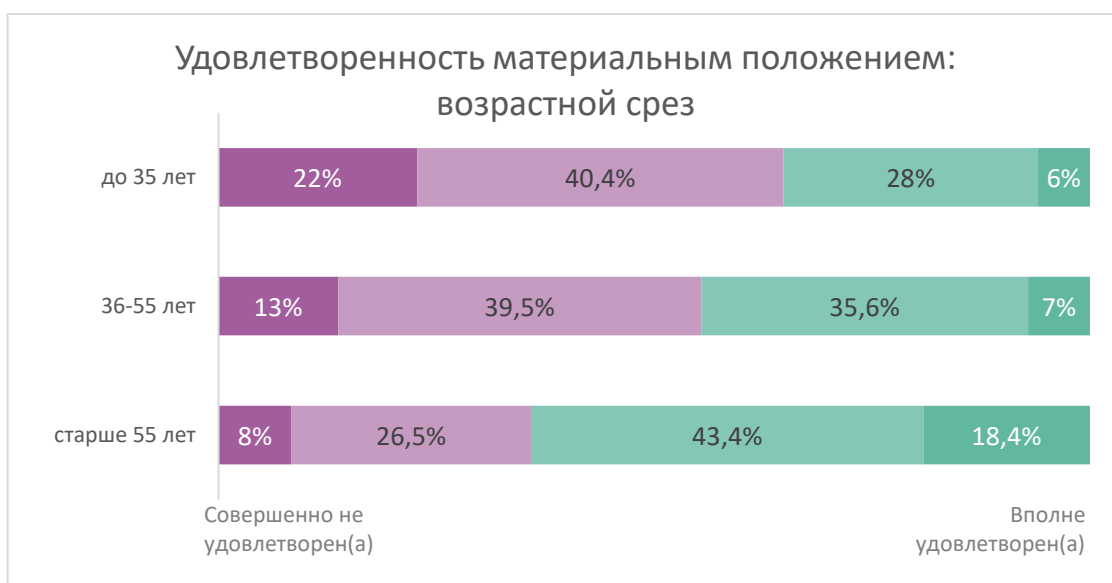


Материальное положение сотрудников в возрасте до 35 лет оценивается как низкое у 14,5%, как высокое – у 3,5% опрошенных (в 2022 году таковых было 8,4%). Среди сотрудников в возрасте старше от 35 до 55 лет доля оценивающих свое положение как низкое составила 13,4%; доля оценивающих свое материально положение как высокое – 10% (в 2022 году – 10%). Среди сотрудников в возрасте старше 55 лет оценивают свое положение как низкое 8%; как высокое – более 21%. В целом, оценки материального положения более молодой части сотрудников смещены в сторону низких и средних низких значений.

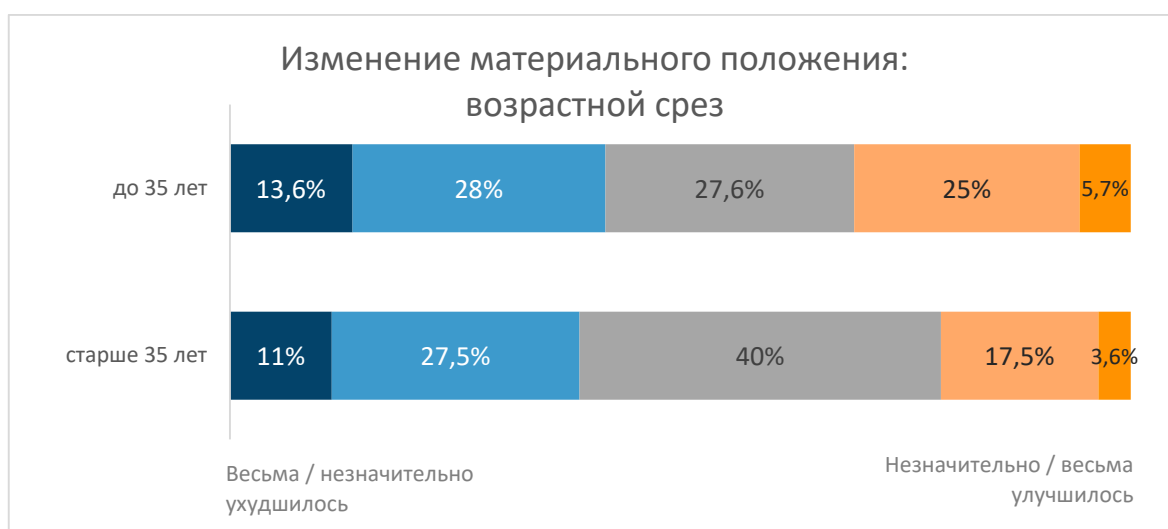
Ситуация с удовлетворенностью материальным положением такова: совершенно не удовлетворены своим материальным положением 22%

опрошенных сотрудников в возрасте до 35 лет, 13% сотрудников в возрасте 36-55 лет и 8% старше 55 лет (в 2022 году – 13%, 12% и 7% соответственно). Вполне удовлетворены 6-7% сотрудников в возрасте до 55 лет и 18,4% сотрудников старше 55 лет (в 2022 году – 10-12% и 29% соответственно).

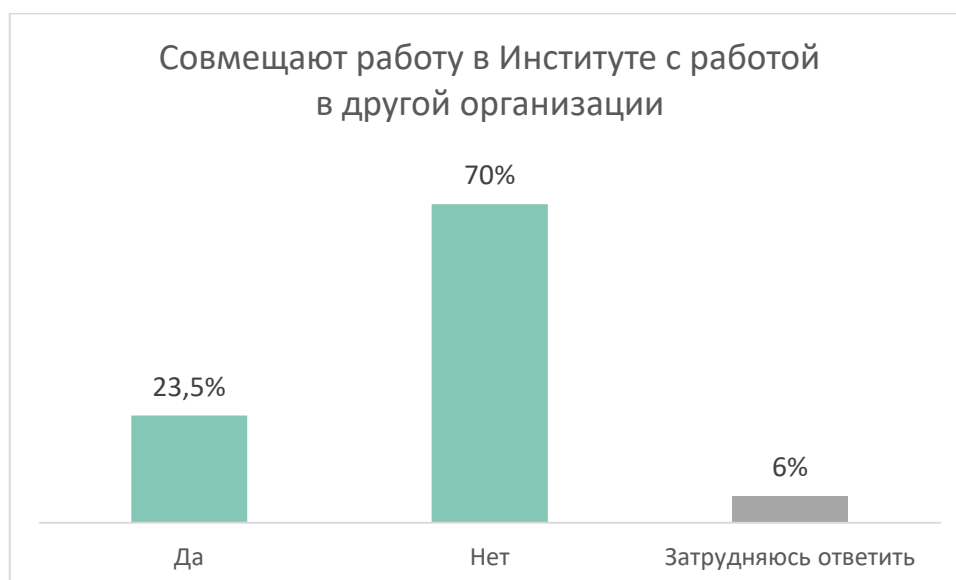
Как мы видим, значительно увеличилась доля полностью неудовлетворенной своим материальным положением молодежи и снизилась более чем в 1,5 раза доля удовлетворенных своим материальным положением сотрудников во всех возрастных категориях.



Сотрудники в возрасте до 35 лет чаще говорят о значительном ухудшении своего материального положения. Вместе с тем, доля сотрудников, утверждающих, что их материальное положение значительно улучшилось, также выше в возрастной категории до 35 лет. 40% сотрудников в возрасте старше 35 лет заявляют, что за прошедший год их материальное положение не изменилось, среди молодых об этом говорят лишь 27% опрошенных.

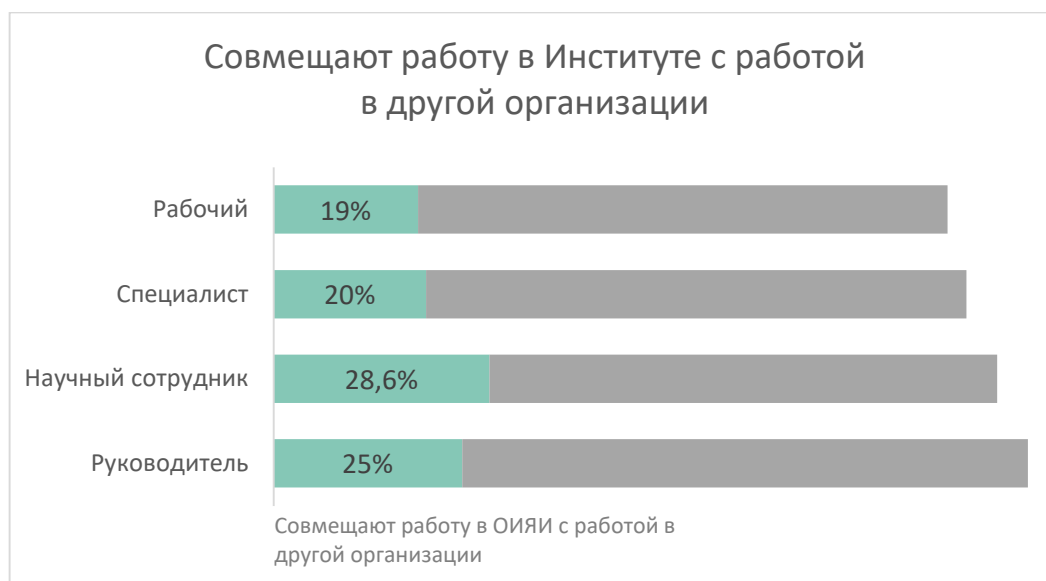


Совмещают работу в ОИЯИ с работой или подработкой в другой организации почти четверть опрошенных сотрудников.



84% совместителей указали, что доходы, получаемые в Институте, выступают основным источником их доходов. Для респондентов, не совмещающих работу в ОИЯИ с работой в другой организации, доходы Института как основной источник указали 98,6% опрошенных.

Совмещают работу в ОИЯИ 25% опрошенных руководителей и почти 29% научных и научно-педагогических работников.



Среди совместителей выше доля респондентов, которые перешли бы работать в другую организацию при наличии такой возможности (24% среди совместителей и 15% среди остальных сотрудников), а также выше доля респондентов, не выбравших бы работу в Институте снова (15% среди совместителей и 8,4% среди остальных опрошенных).

Среди женщин доля совместителей значительно ниже: совмещают работу в ОИЯИ с работой в другой организации 16,5% сотрудниц и почти 28% сотрудников мужского пола. Доля совместителей выше в возрастной группе 26-45 лет.

По реальным доходам статистических различий между совместителями и не-совместителями не выявлено, однако фиксируются различия по вопросу желаемых доходов – в среднем, респонденты-совместители хотели бы получать доходы более высокие, чем респонденты, не совмещающие работу в ОИЯИ с работой в другой организации.

Совместители в большей степени не удовлетворены тем, как складывается их карьера в Институте, чаще заявляют, что их квалификация выше должностных требований и чаще оценивают свои карьерные перспективы как низкие. Они в среднем менее удовлетворены системой материального поощрения в ОИЯИ.

5. ПРОГРАММЫ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СОТРУДНИКОВ

Нематериальная поддержка: удовлетворенность и информированность

Удовлетворенность существующей в Институте системой нематериальной поддержки ниже, чем большинством других индикаторов, используемых для оценки условий труда: полностью удовлетворены лишь 20% сотрудников, не удовлетворены 30% (совершенно не удовлетворены 11,1%).

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 3,8% опрошенных указали, что знают обо всех перечисленных мерах. Высокую степень информированности – от 7 до 10 из перечисленных мер – демонстрируют 34% респондентов.

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



По сравнению с результатами прошлого года, несколько выросла доля информированных о таких мерах поддержки, как повышение квалификации, социальные и личностные тренинги, дополнительная медицинская страховка и льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ.

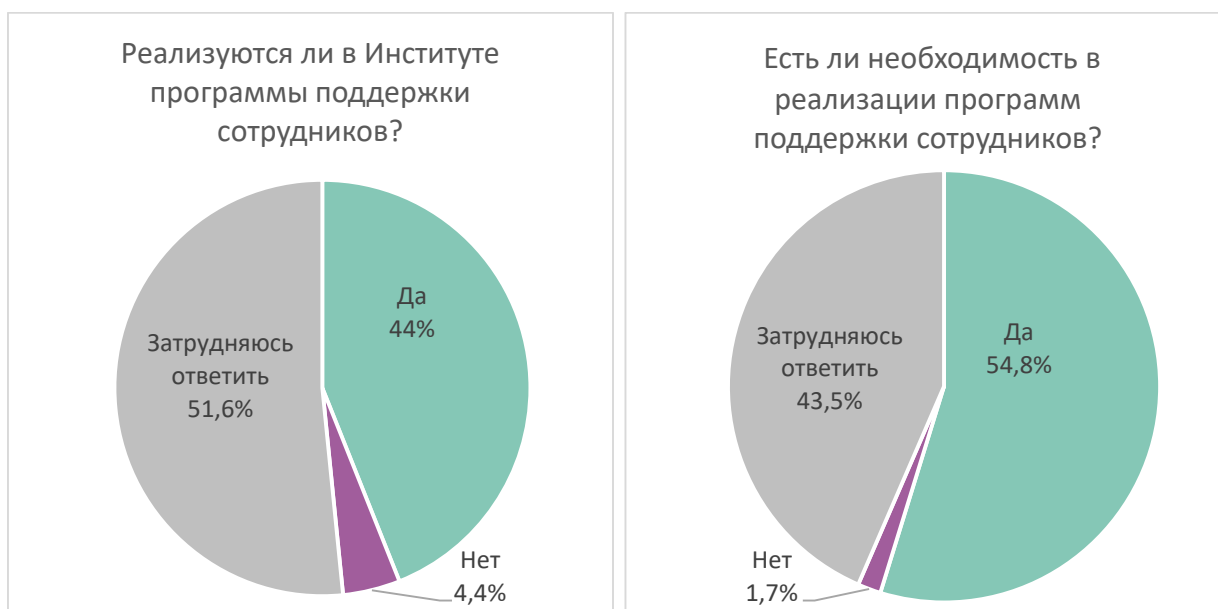
Самыми «популярными» остаются такие меры, как возможность льготного посещения спортивных объектов ОИЯИ (данную меру указали 84% опрошенных), предоставление льготных путевок сотрудникам и членам их семей (79%) и дополнительная медицинская страховка (75,6%).

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 61% опрошенных.

Третья группа наименее «популярных» способов нематериальной поддержки с уровнем знания от 21,5 до 34% 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 44% опрошенных; 55% считают их наличие нужным.



Почти 52% респондентов затруднились ответить на вопрос о наличии подобных программ.

Информированность по ряду мер отличается у сотрудников, занимающих разные должности. Как и в прошлом году, наиболее информированной категорией выступают сотрудники, занимающие руководящие должности: среди них самые высокие показатели знания по большинству перечисленных в вопросе мер поддержки.

Наименее информированной группой выступают рабочие: по большинству указанных мер поддержки (за исключением доставки сотрудников на работу / с работы) среди рабочих довольно низкие показатели знания.

Среди рабочих и научных сотрудников самая высокая доля респондентов, указавших, что они не знают ни одной из перечисленных мер (4,3% от общего числа опрошенных рабочих, 4,1% от общего числа опрошенных научных сотрудников).

Меры нематериальной поддержки	Рабочий	Специалист	Научный сотрудник	Руководитель
Предоставление служебного жилья и оплата его содержания	45%	62,5%	75%	70%
Частичная оплата арендуемого сотрудниками жилья	36%	57%	71%	65%
Беспроцентные ссуды на приобретение жилья	45%	56,5%	53%	62%
Предоставление льготных путевок для сотрудников и членов их семей	83%	79%	73,5%	90%
Дополнительная медицинская страховка	74,5%	76%	74%	80%
Оплата расходов на транспорт, предоставление служебного транспортного средства	6,4%	18,4%	23%	37%
Доставка сотрудников на работу и с работы	30%	22,6%	23%	24%
Организация льготного питания	34%	32%	31%	51%
Льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ	85%	83%	82%	90%
Повышение квалификации, социальные и личностные тренинги за счет работодателя	23%	35%	24%	45,6%
Не знаю никаких из перечисленных	4,3%	2,1%	4,1%	0,0%

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, связанных с транспортом и доставкой рабочих, частичной оплатой арендуемого жилья, организацией льготного питания.

Респонденты возрастной категории до 35 лет в большей степени информированы о жилищных программа Института. В целом наименее информированной остается возрастная категория старше 55 лет.

Сотрудники ОИЯИ – граждане других государств в большей степени информированы о таких мерах поддержки, как частичная оплата арендуемого сотрудниками жилья и оплата расходов на транспорт, предоставление служебного транспортного средства. По большинству других мер поддержки информированность сотрудников ОИЯИ – граждан других государств значительно ниже, чем у сотрудников – граждан РФ.

Программы поддержки различных категорий сотрудников

Комментарии респондентов по-прежнему свидетельствуют о неполноте информированности в сфере реализуемых в Институте программ поддержки и об отсутствии всей необходимой информации в открытом доступе.

Кроме того, некоторые опрошенные отмечают, что программы поддержки *«конечно, существуют, но получить их не так-то просто»* – иногда не ясно, как это сделать, (*«зачастую даже руководители отделов не знают, какие кому полагаются льготы»*), иногда сотрудники получают отказ.

По мнению респондентов, необходим *«конкретный раздел официального сайта, с разъяснениями куда писать заявления»*, с подробным описанием условий получения тех или иных способов поддержки и списком необходимых документов.

На вопросы о том, какие программы поддержки сотрудников необходимы в Институте, было получено более 280 содержательных ответов.

Наиболее упоминаемая группа мер поддержки традиционно 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.

Востребованными стали бы программы материальной помощи, не связанные с жильем, например, ссуды на крупные покупки.

Респонденты отмечают появление в Институте психолога и просят развития и расширения программы психологической поддержки (*«понравилась психологическая программа Н. Миткевич. Считаю, надо ее продолжать»*), в том числе организация индивидуальных психологических консультаций. Помимо психологических, были бы востребованы консультации юристов.

Среди конкретных направлений поддержки, называемых респондентами, выделим следующие.

- Программы дополнительного медицинского страхования.

Респонденты отмечают, что за последний год *«заметно сократился перечень услуг в рамках ДМС»* и необходимо *«восстановить хотя бы прежний уровень»*. По мнению опрошенных, стоит увеличить текущую сумму по оплате лечения и расширить перечень медицинских услуг, включив в него лечебно-профилактические мероприятия, реабилитационные программы *«для профилактики здоровья, а не только при необходимости по болезни»*, оплату стоматологических услуг, оплату дорогостоящего лечения.

- Талоны и льготное питание.

Респонденты обеспокоены отменой талонов для сотрудников, работающих в РВУ. Помимо этого, как и в прошлом году, заявляется потребность в обеспечении всех категорий сотрудников льготным питанием (поскольку *«цены в столовой выше чем в городе»*).

- Программы поддержки материнства и детства.

Помимо традиционных материальных мер поддержки семей с детьми, в Институте необходимо реализовать и другие: например, предлагается увеличить количество льготных путевок в летние лагеря отдыха, организовать образовательные программы для школьников, ввести досуговые программы, дополнительные секции и кружки по льготным ценам для детей сотрудников.

- Трансфер сотрудников на работу/с работы.

Не теряет актуальности проблема организации трансфера для сотрудников, проживающих на Левом берегу (в том числе, проживающих в районе ОЭЗ) и в близлежащих городах. Предлагается *«организовать проезд сотрудников от площадки ЛФВЭ в вечернее время при помощи внедрения дополнительных рейсов автобуса ОИЯИ», «предоставить транспорт для возможности ездить на работу/с работы сотрудникам с ЛБ/БВ/экономической зоны»* или ввести *«бесплатные автобусы для сотрудников из всех частей города (как это реализовано в ОЭЗ)»*.

- Спортивные программы.

По-прежнему актуальны среди сотрудников программы, направленные на поддержание высокого уровня здоровья, здорового долголетия и вовлеченности в спорт. Среди предлагаемых мер – *«льготный доступ к большому количеству объектов», увеличение «льготных абонементов на человека до 2-3 разных», «льготное посещение спортивных объектов ОИЯИ при покупке билета для разового посещения (не только абонемента)»*. В целом было бы неплохо расширить *«фитнес-пакет»* и ввести *«компенсацию за спортивные абонементы»* для тех сотрудников, кто не хочет или не может посещать объекты спорткомплекса ОИЯИ и пользуется услугами других организаций.

- Программы повышения квалификации, дополнительного обучения

В комментариях к текущему опросу респонденты довольно много говорят о важности различных программ, позволяющих приобретать дополнительные навыки и знания, как связанные со специальностью, так и за ее пределами. Отмечается, что курсы повышения квалификации должны быть *«реальными, а не фиктивными "для галочки"»*. Востребованными стали бы *«посещение профильных предприятий», «мастер-классы различной направленности, от использования каких-либо программ до тренингов о том, как правильно делать презентации и выступать на конференциях»*, программы переподготовки

Если говорить о различных группах сотрудников, то актуальна поддержка не только молодых ученых и специалистов, но и сотрудников старше 35 лет, а также пенсионеров, семей с детьми, в том числе многодетных семей, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком.

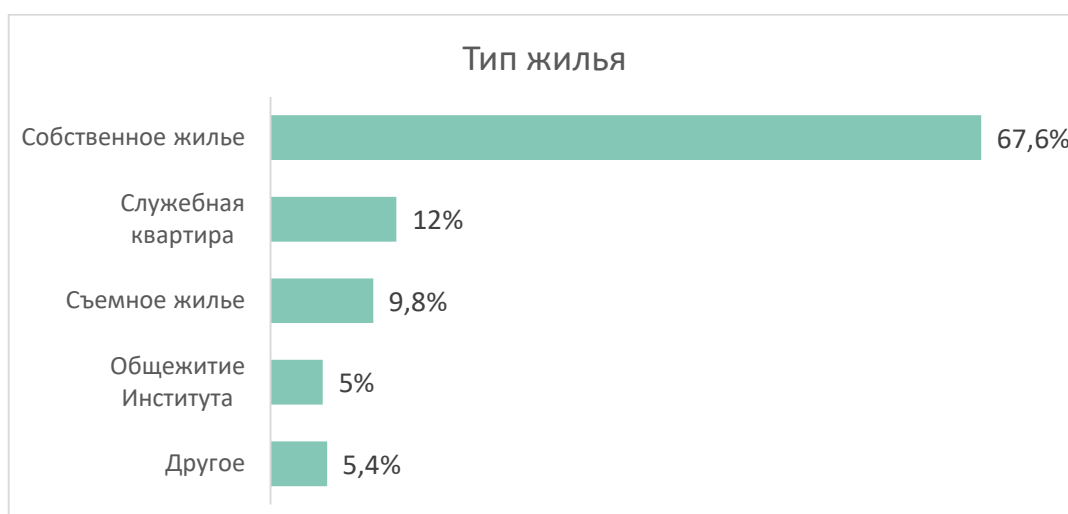
В прошлом году мы отмечали увеличение запроса со стороны сотрудников на меры поддержки, связанные с обеспечением достойного уровня жизни (лечение, транспорт, питание). В опросе 2023 года эта тенденция сохраняется. Одновременно по сравнению с прошлым годом увеличивается и запрос на меры поддержки, связанные с образованием и научной деятельностью, что было характерно для результатов исследования в 2021 году.

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.

Согласно полученным данным, почти 68% опрошенных проживают в собственном жилье; 9,8% – в съемном (с или без частичной компенсации за счет Института), 12% – в служебном жилье. 5% живут в общежитиях Института.



Среди тех, кто имеет собственное жилье, подавляющее большинство (98%) – граждане РФ. Возрастной срез показывает, что собственное жилье имеют лишь 17,5% сотрудников в возрасте до 25 лет и 47% сотрудников возрастной группы 26-35 лет. Обладателями собственного жилья являются 87% руководителей и в среднем 65% в остальных категориях сотрудников.

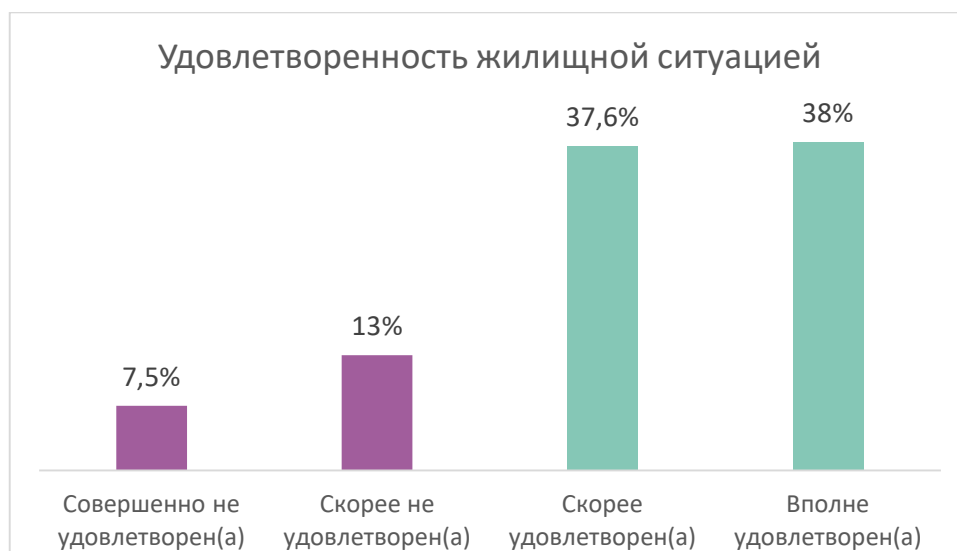
В съемном жилье проживают 35% сотрудников в возрасте до 25 лет и 17% сотрудников в возрасте от 26 до 35 лет. 72% снимающих жилье лично и 68% снимающих жилье с частичной компенсацией Института – сотрудники в возрасте до 35 лет. Во многом это специалисты и научные сотрудники, гораздо реже – рабочие.

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 5% опрошенных; 61% из них – граждане РФ. 74% проживающих в общежитиях – в возрасте до 35 лет. Две трети сотрудников, проживающих в общежитиях – холостые или незамужние. При этом среди респондентов, живущих в общежитиях, 13% имеют или планируют завести детей.

В служебных квартирах, предоставляемых Институтом, проживают 12% респондентов; 39% из них – сотрудники ОИЯИ – граждане других государств.

Что касается удовлетворенности текущей ситуацией с жильем, 76% опрошенных скорее или вполне ею удовлетворены (74% в исследовании 2022 года). В той или иной мере не удовлетворены жилищной ситуацией 21% сотрудников Института (22% в 2022 году).



Несмотря на относительно высокую долю респондентов, удовлетворенных ситуацией с жильем (вполне удовлетворены 38% опрошенных), лишь 30,5% заявили, что в текущей ситуации их всё устраивает, остальные респонденты указали на те или иные проблемные моменты.



Так, почти 28% опрошенных недовольны площадью жилья и хотели бы увеличить ее. Стоимость платы за жилье не устраивает 27% опрошенных, во многом это респонденты, снимающие жилье (самостоятельно или с частичной компенсацией за счет Института).

16% опрошенных не устраивают такие параметры, как качество ремонта и благоустроенность придомовой территории. Качество ремонта во многом не устраивает респондентов, проживающих в служебных квартирах.

Сотрудники, проживающие в общежитиях, в большей степени не довольны площадью жилья и стоимостью платы за него. Сотрудников, проживающих в служебном жилье, не устраивают качество ремонта, стоимость платы, площадь жилья и его месторасположение.

Наиболее значимое влияние на степень удовлетворенности жилищной ситуацией оказывают условия проживания респондентов. Высокую удовлетворенность условиями проживания демонстрируют сотрудники, проживающие в собственном жилье, в служебных квартирах и в общежитиях Института. Не удовлетворены в основном сотрудники, снимающие жилье и проживающие вместе с родственниками / в жилье родственников.

Более половины (почти 52%) опрошенных заявили о потребности в улучшении жилищных условий.



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. Наиболее высока потребность улучшения жилищных условий у сотрудников, проживающих в общежитиях Института или в жилье родственников, а также снимающих жилье.

Ответы респондентов говорят нам о потребности в приобретении собственного жилья или улучшении имеющегося (например, ремонте). Об этом свидетельствуют необходимые сотрудникам формы поддержки в улучшении жилищных условий.



Большинство выбранных респондентами мер направлены именно на приобретение / строительство нового жилья:

- 32,6% опрошенных сказали о необходимости получения беспроцентной ссуды,
- 27% – о частичной оплате ипотеки,
- получить ссуду или кредит на покупку жилья или ремонт хотели бы 19% респондентов (доля таких респондентов увеличилась с 15% в 2022 году).

На такие меры поддержки, как обеспечение служебным жильем и частичная оплата съемного жилья, в большей степени рассчитывают респонденты, проживающие в общежитии Института и в жилье родственников.

Частичная оплата съемного жилья востребована среди сотрудников, снимающих жилье, проживающих в общежитии

На частичную оплату ипотеки и беспроцентную ссуду рассчитывают сотрудники, проживающие в съемном жилье (снимают его лично), в служебных квартирах, имеющие собственное жилье, а также те респонденты, кто эту ипотеку сейчас выплачивает.

В ответах на открытые вопросы было получено более 180 комментариев, так или иначе затрагивающих вопрос жилищного обеспечения.

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 (*«съем квартиры самому в Дубне роскошь, т.к. зарплаты в ОИЯИ для специалистов могут быть равны ежемесячному платежу по аренде этого самого жилья», «жилье в Дубне стоит нереальных денег. Молодые специалисты не могут позволить себе ни купить, ни снимать квартиру»*);
- увеличение суммы доплат за арендуемое жилье.

2) Ссуды

- должны быть доступны для всех категорий сотрудников, независимо от их должности и подразделения;
- размер ссуд необходимо увеличить, поскольку размеры предоставляемых сейчас ссуд, по мнению респондентов, недостаточны для приобретения жилья (*«беспроцентную ссуду, которую можно взять в институте, необходимо увеличивать. В следующем году её не хватит даже на половину первоначального взноса по ипотеке для 1-2к квартиры»*), размера ссуды *«еле хватает на первоначальный взнос по ипотеке не то, что покупке квартиры»*).

3) Служебное жильё

- предоставление служебного жилья (*общежития для студентов и сотрудников со стажем работы до 3-5 лет, служебных квартир – для семейных сотрудников и сотрудников со стажем работы от 3-5 лет и более*), предоставление служебного жилья молодым семьям даже при наличии у них собственного жилья, но недостаточной площади.

Больше доступной и своевременной информации о существующих мерах поддержки в решении жилищного вопроса (*«информация о жилье в строительстве которого вкладывается институт становится доступной, когда уже выкуплены все квартиры»*), *«хочется, чтобы информация о беспроцентных ссудах, условиях их предоставления, наличии/отсутствии очереди на получение, объемах средств на год была общедоступной и просто доступной где-то в интернете»*).

В качестве дополнительных к уже существующим мерам респондентами предлагаются следующие:

- ипотечная программа: открыть программы социальной/беспроцентной ипотеки (для определенных категорий сотрудников – например, для молодых семей, – или для всех категорий сотрудников), помощь с выплатой ипотеки;
- возможность приобретения жилья в рассрочку, в кредит;
- строительство нового жилья для сотрудников, например, доленое строительство новых домов с резервированием квартир для сотрудников Института: *«в значимых количествах нужно строить льготное жильё»*, *«строительство жилого фонда с возможностью выкупа квартир по цене ниже рынка (как раньше)»*, *«институту нужно развивать строительство служебного жилья, для обеспечения им большего числа сотрудников»*, *«строительство ведомственного жилья (общежития квартирного типа) для молодых семей и специалистов»*;
- возможность приватизации или выкупа служебных квартир, в которых сотрудник проживает в течение определенного срока (*«сотрудник,*

проработавший в ОИЯИ более, например 15 лет, и живущий в служебном жилье ОИЯИ имеет право забрать это жилье в собственность», «возможность приватизации служебных квартир, пусть хотя бы после того, как проживешь в этой квартире 30 лет»).

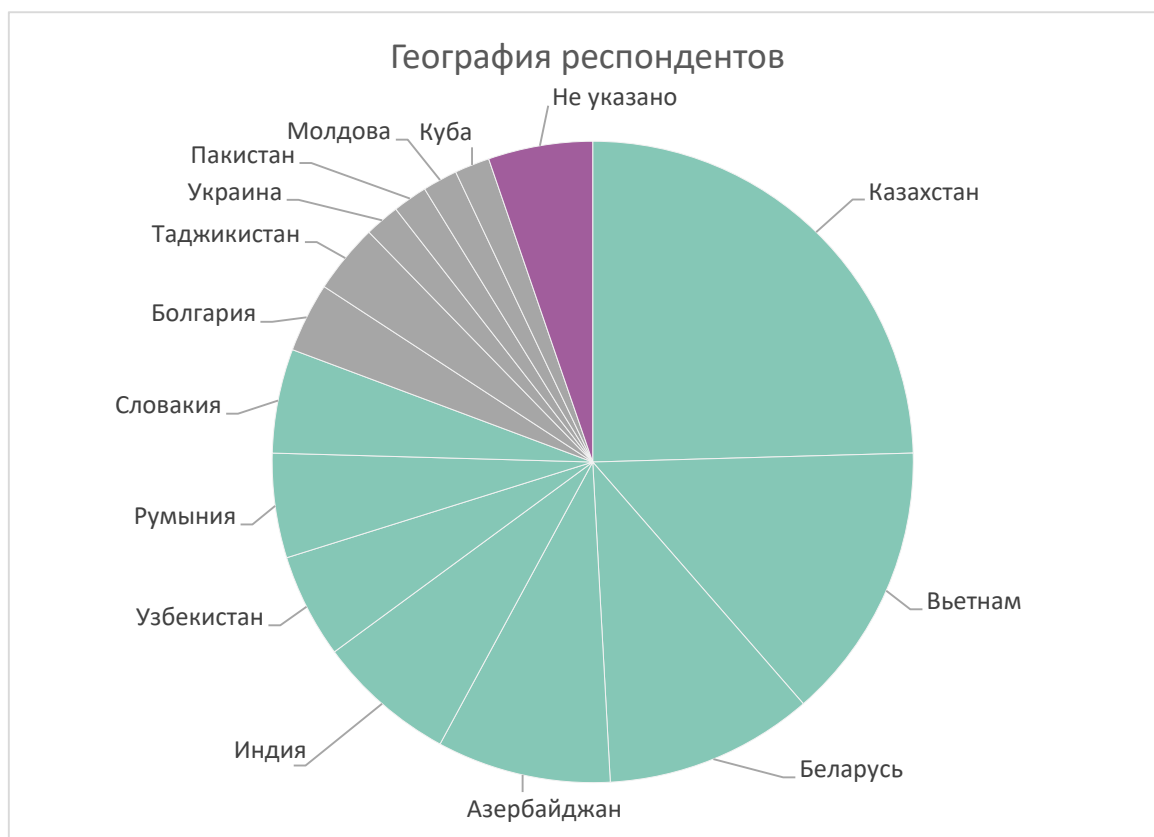
В целом, респонденты высказывают мнение, что предлагаемые Институтом жилищные программы должны быть доступны не только для молодых ученых и специалистов, но для всех сотрудников, независимо от их должности, подразделения, возраста и семейного статуса, а также для жителей Дубны (*«все жилищные льготы института распространяются только для приезжих», «необходимы четкие правила получения помощи от института в улучшении жилищных условий, единые для всех работников, независимо от должности, национальность, пола и т.д.»*).

Спектр мер по жилищному обеспечению можно и нужно расширять в соответствии с потребностями сотрудников: *«программы помощи есть, но их мало, нет разнообразия видов помощи»*. 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 54 сотрудника – граждан других государств. Две трети из них работают в Институте по направлению Полномочного представителя.

Наибольшее число опрошенных приехали из Казахстана (14 человек), следующая по распространенности группа стран включает Беларусь, Вьетнам, Азербайджан, Индию.

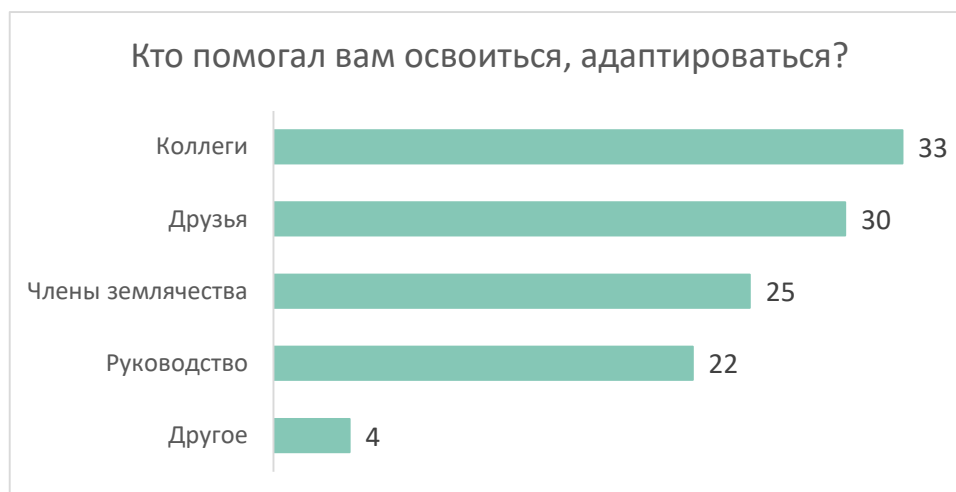


Более половины опрошенных узнали об ОИЯИ в университете – от своих научных руководителей, преподавателей, однокурсников или во время прохождения практики. Другие каналы получения информации об Институте – от коллег на работе (обычно в научной или образовательной организации); мероприятия с участием ОИЯИ, в ходе сотрудничества с учеными из ОИЯИ. Несколько респондентов приехали в ОИЯИ по программе двойного диплома.

Основная цель приезда в Дубну – работа и/или учеба в Институте, практика и научная деятельность. Респонденты приезжают в Дубну ради возможности получения новых знаний, профессионального развития, карьерного роста, участия в научных исследованиях и работы в международном коллективе. Важная причина для многих респондентов – защита диссертации. 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.

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 ЛЯП и ЛИТ).



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.



Что касается планов по завершении работы или учебы в ОИЯИ, 24 человека планируют вернуться домой, 17 хотели бы остаться в Дубне; 8 – уехать в другую страну. Несколько человек еще не определились с планами.

8. АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ГОРОДСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ

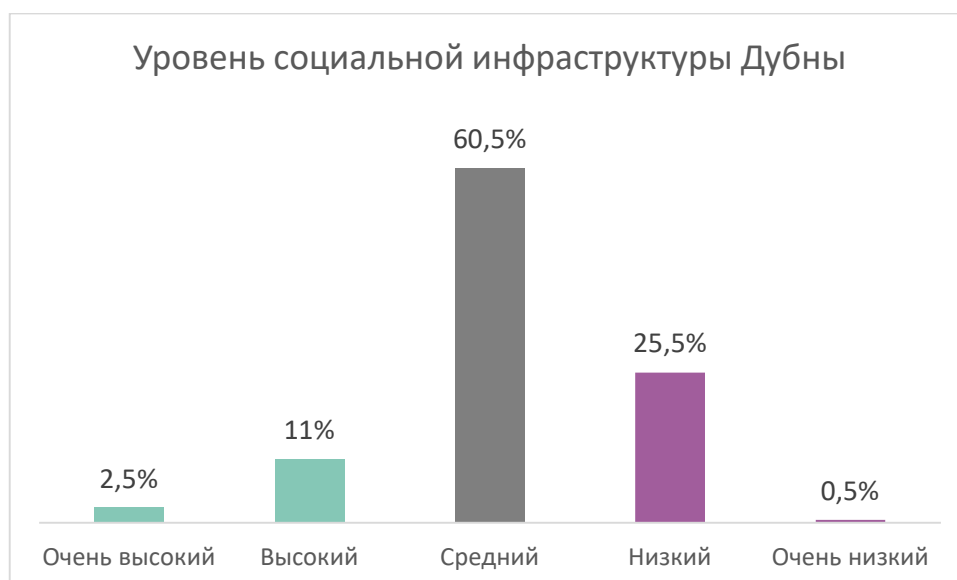
Социальная инфраструктура города представляет собой совокупность отраслей и предприятий, функционально обеспечивающих нормальную жизнедеятельность населения. Часть из этих отраслей в городе Дубна так или иначе находятся «под шефством» ОИЯИ. В связи с этим удовлетворенность сотрудников Института социальной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

Заметим, что блок вопросов про городскую социальную инфраструктуру воспринимается рядом респондентов как *«непрофильный для Института»*. Вместе с тем, по нашему глубокому убеждению, состояние городской инфраструктуры оказывает непосредственное влияние на работоспособность и общий уровень удовлетворенности персонала. О заинтересованности сотрудников в городских проблемах свидетельствует и большое число комментариев, которые респонденты оставляют в открытых вопросах.

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*).

Чуть более 60% опрошенных оценивают уровень социальной инфраструктуры Дубны как средний (в 2022 году – 59,4%); 26% – как низкий (29% в 2022 году). 13,5% респондентов отмечают, что уровень развития городской инфраструктуры достаточно высок (11,5% в 2022 году).



С полученными данными согласуются оценки удовлетворенности по отдельным отраслям городской социальной инфраструктуры: доля полностью удовлетворенных варьируется от 11% (здравоохранение) до 33% (спортивно-оздоровительные объекты и учреждения) и в среднем составляет 20%.



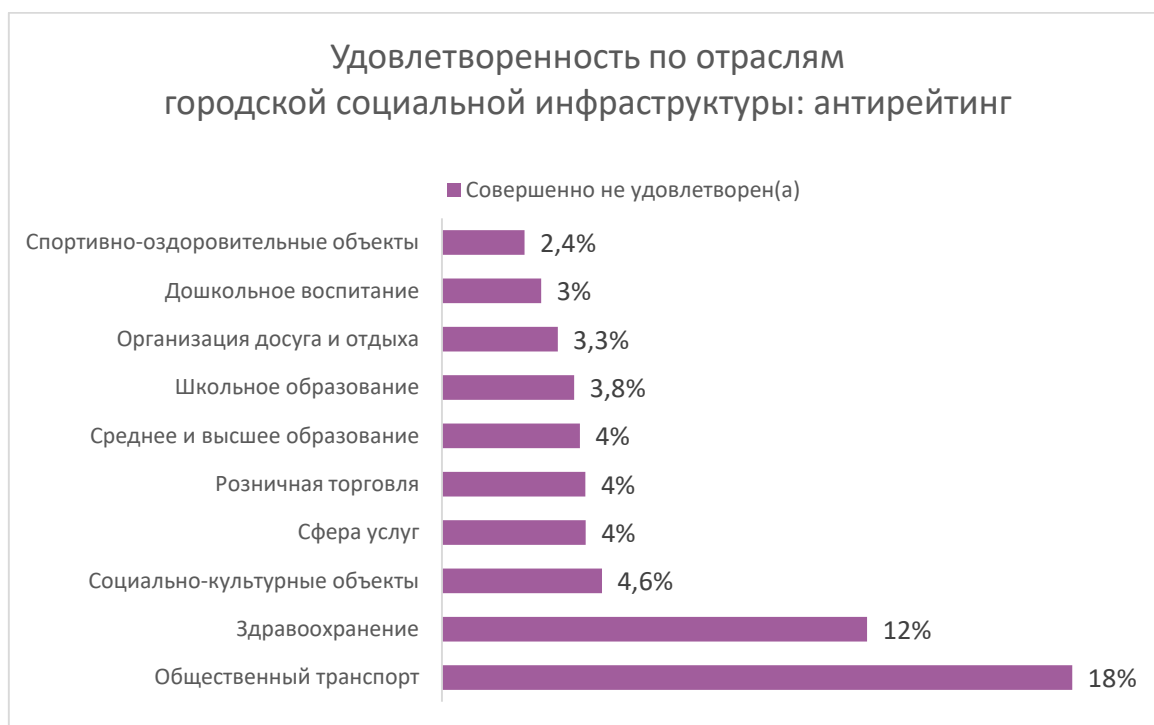
По сравнению с результатами исследования 2022 года:

- выросла доля удовлетворенных школьным образованием (с 45% в 2022 году до 49% удовлетворенных в 2023),
- увеличилась доля удовлетворенных сферой услуг (с 66,4% в 2022 году до почти 69% в 2023 году),
- снизилась доля удовлетворенных ситуацией в сфере здравоохранения (с 50,5% в 2022 году до 48,3% в 2023 году), при этом в прошлом году

наблюдался значительный рост удовлетворенности по сравнению с 2021 годом,

- снизилась доля удовлетворенных работой общественного транспорта (с 41,1% в 2022 году до 39,3% в 2023 году); за два года исследования снижение удовлетворенности общественным транспортом составляет почти 10 п.п. – в опросе 2021 года ситуацией были вполне удовлетворены 49% опрошенных,
- на 2 п.п. снизилась доля удовлетворенных объектами и учреждениями социально-культурного назначения (с 72% в 2022 году до 70% в 2023 году).

В среднем в той или иной степени не удовлетворены ситуацией в различных отраслях городской инфраструктуры 22%; средняя доля совершенно не удовлетворенных респондентов составляет 6% и достигает максимальных значений в сферах здравоохранения (12%) и общественного транспорта (18%). Значительные изменения по сравнению с 2022 годом мы видим в основном в сфере общественного транспорта – снизилась доля удовлетворенных и выросла доля полностью не удовлетворенных ситуацией.



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?» (236 содержательных ответов) и «Каких объектов, учреждений или организаций не хватает в Дубне?» (188 содержательных ответов). Некоторые проблемные вопросы респонденты затрагивали и в других разделах анкеты.

Как и в прошлом году, наименьшая удовлетворенность среди отраслей социальной инфраструктуры зафиксирована в **сфере общественного**

транспорта: почти 44% опрошенных в той или иной мере не удовлетворены ситуацией в данной отрасли, вполне удовлетворены 11,9% респондентов. О проблемах с общественным транспортом в открытых вопросах упоминается не менее 82 раз. Традиционно эти проблемы связаны с двумя направлениями: состоянием общественного транспорта внутри города и организацией междугороднего сообщения (прежде всего, Дубна – Москва – Дубна).

«Общественный транспорт: быстрее пешком». В отношении городского общественного транспорта претензии респондентов касаются в основном:

- организации маршрутов (в большей степени данная проблема характерна для маршрута автобуса №11; кроме того, много проблем у жителей района ОЭЗ на Левом берегу);

«Тяжело добраться на общественном транспорте до улицы Программистов, все автобусы идут через БВ, из-за чего уходит ооочень много времени», «на программистов вообще мало автобусов заезжают», «7 автобус не заходит в ОЭЗ в часы пик, поэтому сотрудники института из ОЭЗ затрачивают много времени, чтобы добраться на работу в ЛФВЭ».

- большого количества маломестных автобусов, что особенно заметно в «часы пик» (*«ездим, как сельди в бочке!»*);
- неудобного расписания движения автобусов: большой временной интервал между автобусами, недостаточное число рейсов в вечернее и ночное время.

Все это приводит к переполненности общественного транспорта и трудностям с тем, чтобы добраться на работу или с работы: *«после окончания работы вечером, примерно с 17.20, не всегда получается уехать домой с остановки "Площадь Мира", так как всегда к остановке подходят переполненные автобусы или маршрутки», «в общественном транспорте Дубны невозможно ездить с 16-00 до 18-00. Автобусы/маршрутки всегда заполнены до отказа, дышать нечем, а зачастую невозможно в них зайти».*

По мнению респондентов, частично проблема может быть решена, если Институт введет *«специализированные автобусы для сотрудников»*, например, в вечернее время.

По-прежнему остро стоит перед дубненцами проблема междугороднего сообщения с Москвой: *«цены все выше, как на ж\д, так и на автобусы, рейсов все меньше и едут до Москвы они все дольше»; «сообщение с Москвой. Оно становится все хуже и хуже. Электрички ходят редко и долго. Остановку автобуса Дубна-Москва вынесли практически за пределы столицы».*

Еще одна отрасль городской социальной инфраструктуры, по которой респонденты демонстрируют высокий уровень неудовлетворенности (в той или иной степени не удовлетворены 47% опрошенных) – **здравоохранение**.

В 2023 году, как и два года назад, респонденты вновь возвращаются к проблеме нехватки в городских поликлиниках узких специалистов – как взрослых, так и детских. Это вызывает сложности с записью на прием,

приводит к длительному ожиданию, «очередям» к конкретным врачам, сказывается и на качестве оказания медицинских услуг: «к специалистам трудно попасть на прием», «к узким детским специалистам невозможно записаться, 2 раза ждали очередь к неврологу по несколько месяцев», «к некоторым специалистам, бывает, вообще нет записи», «трудности с записью на прием, трудности со сдачей анализов, прохождением назначенных обследований и пр.», «when we try to book appointment, it is very difficult to get», «врачи перегружены, поэтому принимают пациентов "на отвали"; сложно попасть к нужному специалисту, очень долго ждать очереди (несколько недель)».

Вместе с тем, все те специалисты, к которым так сложно попасть на прием в городских больницах, есть в платных клиниках: «переходим на платную медицину, получается. На что уходят наши налоги?», «да, мы сходили платно уже, но тогда смысл ОМС и налогов наших?».

Обеспокоены жители и ситуацией с детской поликлиникой в Институтской части города: «Детская поликлиника в ИЧ. Будет ли она? Детей рождается много, решать вопрос надо срочно», «отсутствие детской поликлиники в институтской части: очень неудобно ездить с ребенком к врачу и на взятие анализов», «детскую поликлинику перенесли на ул. 9 мая. Стало проблематично добираться, в регистратуру невозможно дозвониться, невозможно получить талоны на детские обследования, половина врачей находятся в детской поликлинике на левом берегу, огромные очереди, приходится записываться в платные клиники».

В 2023 году у здравоохранения и общественного транспорта появился достойный конкурент: вопрос **точечной застройки** города. Многие из опрошенных сотрудников остро реагируют на «проект застройки города новыми многоквартирными домами», рассматривая его как «попытку застроить Дубну многоэтажками». Несмотря на вполне осознаваемую проблему нехватки «нового жилого фонда», респонденты опасаются последствий такой «бессистемной» застройки: «будут ли организованы места для новых жителей в детских садах, школах, поликлиниках, на парковках?», «точечная застройка территорий города <...> создает пробки на дорогах, нехватку мест в детских садах и школах в отдельных районах, отсутствие обустроенных дворовых территорий и зон отдыха», «ЧР и БВ застраиваются, ни новых садов, ни новых школ, ни новой детской поликлиники», «город застраивается высотками, соц инфраструктура под это не делается, нет нужной для это организации пространства вокруг домов, все дворы в машинах. Ситуация только ухудшается», «предлагаемые мастер-планы застройки однозначно значительно ухудшат и транспортную сферу, и социальную (школы и сады никто строить при этом не собирается), и в целом облик нашего города будет безнадежно изуродован».

По сравнению с прошлым годом, в 2023 году доля удовлетворенных ситуацией в **сфере образования** либо не изменилась (дошкольное образование), либо

увеличилась (школьное, среднее и высшее образование). В ряду проблем называются «катастрофическая» нехватка учителей в школах, «низкий уровень подготовки учителей», «переполненность» школ и детских садов. Комментарии к открытым вопросам касаются в основном сферы дополнительного образования детей и подростков: «мало кружков и секций для детей и они труднодоступны», «те кружки, что есть – дорогие. Разнообразия мало». Опрошенные были бы рады увидеть в городе «центры детского творчества, которые были бы размещены не по подвалам и другим помещениям, а в достойных местах», «больше мест, где дети могли бы проводить свое время с пользой, например как в "Блохинке", студии "Квадрат"».

По мнению респондентов, недостаточно в городе и других объектов, прежде всего, **досуговых и спортивных**: «недостаточное количество досуговых объектов для разновозрастной публики», «мало мест для активного семейного отдыха», «нет интересного досуга ни для взрослых, ни для детей», «отсутствие площадок для досуга подростков (одна на целый город). Отсутствие полноценных досуговых программ для подростков (будто подростки должны только учиться)», «нехватка развлекательно-досуговых центров, культурных центров», «общественные спортплощадки (раньше в футбол можно было поиграть в любом дворе). Теперь везде машины, все стадионы платные или куда-то прикреплены», «мало доступных площадок для клубов (например, музыкальный, настольные игры, реконструкторы, киноклуб и т.д.)», «мало развлечений для людей от 21 до 50, отсутствие современных концертных площадок. В общем и целом, кроме кафе, баров и кинотеатра со спортсекциями в городе делать нечего».

Что респондентам хотелось бы увидеть в городе?

- Театр (репертуарный, детский). Концертные площадки.
- Музеи («Музей науки», художественную галерею). Научно-популярные объекты. Публичный лекторий («в Блохинке мест не хватает, когда приезжают интересные лекторы»). «Постоянное помещение с большой площадью для краеведческого музея».
- Детские клубы, «дворцы пионеров», детские игровые центры.
- Коворкинги. В целом места для досуга («где можно провести время в выходной») взрослых: например, творческие студии и мастерские, бильярд, боулинг.
- Ледовый дворец («обещанный многими мэрами города») или круглогодичный крытый каток.
- Спортивные площадки и другие места для спортивной деятельности детей, подростков, взрослых: манеж для занятий легкой атлетикой, крытые площадки для пляжного волейбола, крытые теннисные корты, лыжные, вело- и беговые трассы. Скалодром.
- Оборудованные места для выгула собак (в городе сейчас – «одна в супернеудобном месте»).

- Организации, предоставляющие бытовые услуги («дом бытовых услуг», прачечные и т.п.).
- Магазины, торговые центры. Детские магазины.

Ряд комментариев затрагивает вопросы сферы **дорожного хозяйства и городского благоустройства**. В ответах респондентов можно выделить следующие проблемы:

- дороги и тротуары – много претензий к качеству их уборки, особенно в осенне-зимний период;
- вопрос создания в Дубне велосипедной инфраструктуры – в черте города практически отсутствуют велодорожки, что снижает доступность объектов;
- отсутствие или недостаточное количество общественных туалетов.

Жителям хотелось бы видеть в городе больше оборудованных прогулочных парковых зон *«с современным дизайном»* и рекреационных зон, мест семейного отдыха. Существующие парки и скверы необходимо поддерживать в чистоте и следить за их состоянием.

Активно упоминается сотрудниками проблемы организации системы **раздельного сбора отходов**, в том числе, недостаточное количество пунктов приема различных категорий отходов на переработку и низкую степень информированности горожан о возможности переработки бытовых отходов: *«плохо, что в Дубне отсутствует раздельный сбор мусора»*, *«нет переработки мусора и раздельного сбора мусора»*, *«практически нет сортировки отходов»*, *«очень затруднен сбор раздельный сбор мусора. А многие бы участвовали в этом хорошем деле при наличии нормальных площадок»*.

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 ОИЯИ¹⁰;
- удовлетворенность благоустройством площадок ОИЯИ.

Объекты социальной инфраструктуры ОИЯИ

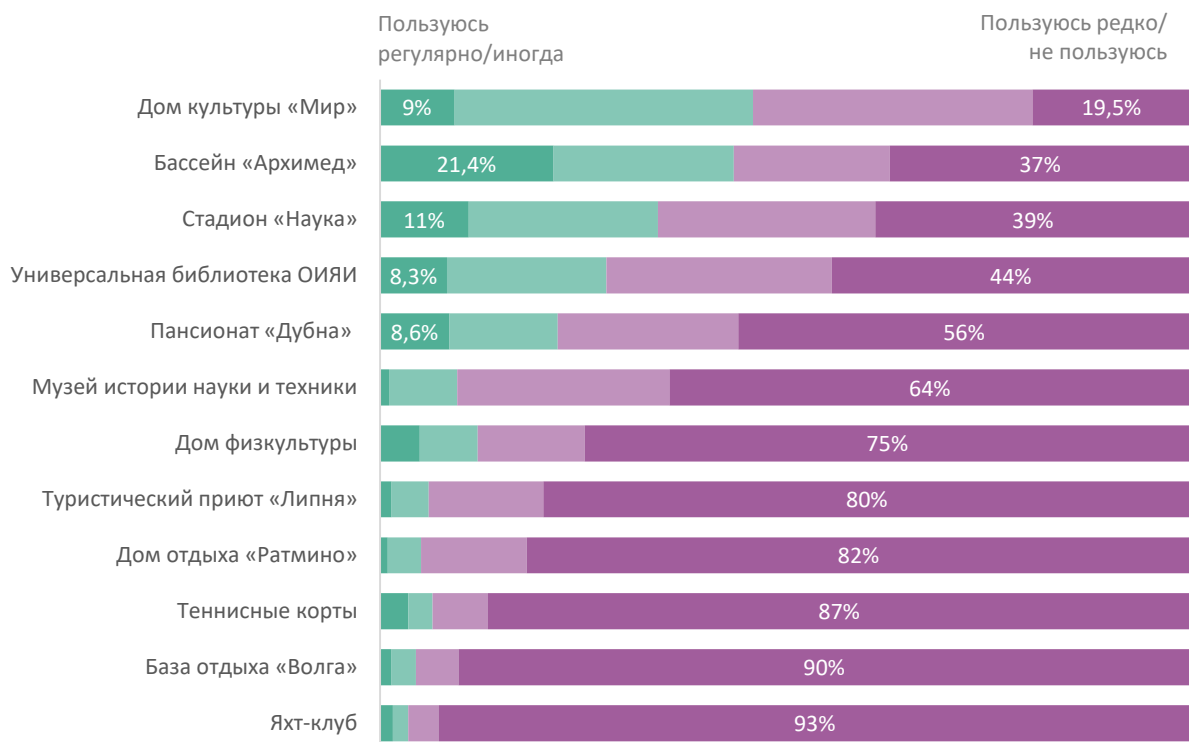
Среди объектов, услугами которых чаще всего пользуются сотрудники – ДК «Мир», бассейн «Архимед», стадион «Наука» и универсальная библиотека ОИЯИ: регулярно или иногда их посещают от 28% до 46% опрошенных.



Все остальные перечисленные в опросе объекты востребованы в гораздо меньшей степени. Так, от 80% до 93% 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.

Востребованность объектов социальной инфраструктуры ОИЯИ



Причины, по которым сотрудники редко или никогда не пользуются услугами тех или иных объектов социальной инфраструктуры ОИЯИ остаются прежними. Наряду с нехваткой времени и другими интересами важной причиной остается низкая осведомленность об объектах в принципе, либо об условиях их использования, предоставляемых ими услугах, ценах, времени работы: *«непонятно с кем связаться, чтобы попасть в яхт-клуб, в пансионат и дом отдыха. К кому обращаться, чтобы поиграть в теннис», «нет информации о проведении каких-либо мероприятий, нет информации о наличии путевок/билетов», «информация больше "сарафанная"», «не видел информации о порядке пользования перечисленными объектами, за исключением пансионата в Алуште».*

Значимая причина редкого пользования объектами – это высокая стоимость одновременно с низким качеством (услуг, обслуживания, ремонта, оборудования). *«Слишком дорого»* – так звучат ответы многих опрошенных на вопрос о причинах редкого пользования. Респонденты выбирают более подходящие с точки зрения соотношения цена-качество объекты (спортивные и досуговые): *«как правило, цена или качество услуг меня не устраивает», «несовременные здания с отсутствием ремонта», «Дом физкультурника в ужасном состоянии, ни одного работающего тренажера», «бассейн Архимед – всё старенькое, народу тьма», «Дом физкультуры – в материальном упадке – нет современного оборудования, ремонт ужасен – неприятно находиться внутри, не то чтобы посещать регулярно».*

Важную роль играет фактор территориального расположения и транспортной доступности: *«спортивные объекты находятся на одном берегу, жилье на другом».*

По-прежнему бытует мнение, что посещение «Ратмино», «Волги» и «Липни» не стоит усилий: *«База "Волга": никогда не был, но слышал, что там полная разруха – так же и в "Ратмино", хотя пансионатом бы я с удовольствием пользовался», «про дом отдыха в Ратмино мало известно», «дом отдыха Ратмино – что там бывает и как оно функционирует без ремонта уже столько лет?», «Липня – наверно, это было бы интересное приключение, но мне не хватает мотивации пересилить тот ужас, с которым как мне кажется я столкнусь, пока буду организовывать это путешествие; Ратмино – этот дом отдыха в таком состоянии, что вопрос даже как-то и не уместен».*

Пансионат «Алушта» не используется по другим причинам – респонденты указывают, что в него *«выделяется очень мало путевок на подразделение»*, что в целом путевки получить довольно сложно, особенно если отдохнуть планирует вся семья. Кроме того, туда не могут попасть семьи с маленькими детьми, что очень ограничивает возможности желающих. Вместе с тем, это один из немногих объектов социальной инфраструктуры Института, о котором можно найти информацию в сети.

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

Также, на взгляд респондентов, в ДК «Мир» *«недостаточно активно продвигают программу мероприятий»*, и зачастую организуемые там мероприятия стоят слишком дорого.

Как и год назад, в комментариях респонденты говорят, что о некоторых объектах они никогда не слышали. Сотрудники – граждане других государств указывают на отсутствие информации на английском языке.

«Не хватает доступной информации. Ключевое слово "доступной"», «про базы отдыха и т.п. ранее не слышал(а)», «что за дом физкультуры?», «дом физкультуры – это что за место и туда можно ли ходить всем, где узнать график, как записываться, правила посещения...», «не знаю, что такое Липня и база отдыха Волга, где это и как туда попасть мне неизвестно», «про базу отдыха "Волга" я абсолютно ничего не знаю» – вот пример 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 60,4% опрошенных) и кафе «Пиццерони» на площадке ЛФВЭ (регулярно пользуются 45% сотрудников ЛФВЭ).



Кафе Дома ученых, ресторан «Барион» и ресторан гостиницы «Дубна» не пользуются особой популярностью среди сотрудников.

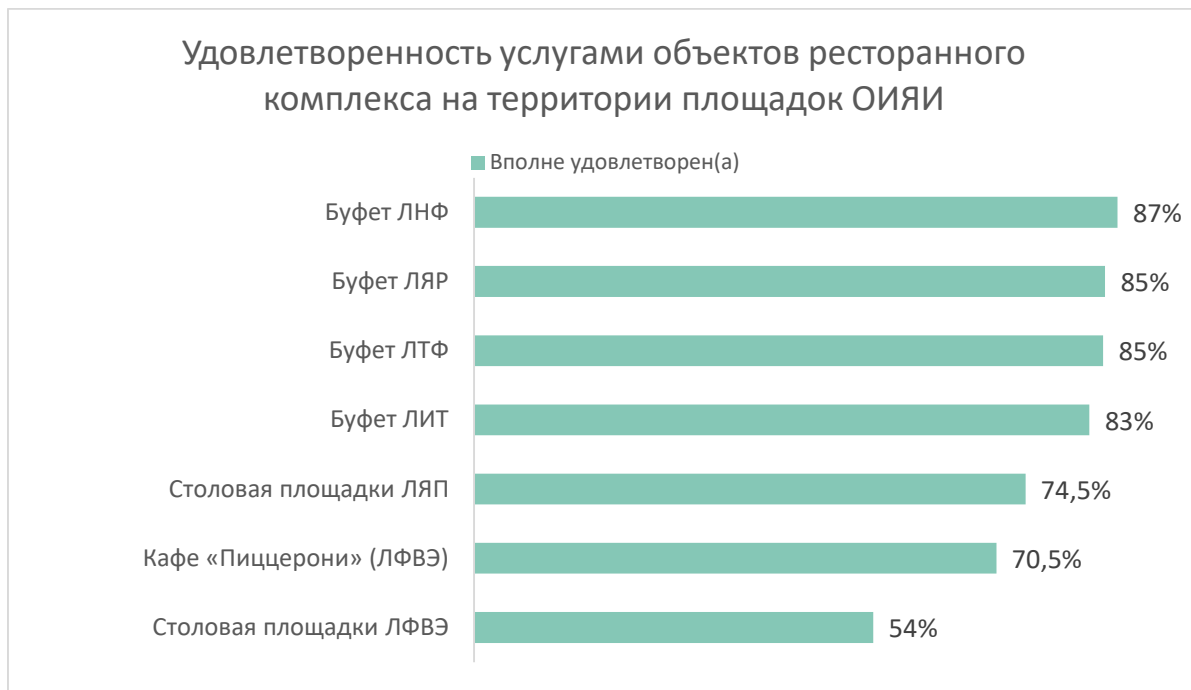
Степень удовлетворенность посетителей кафе и ресторанов варьируется от 61% (ресторан гостиницы «Дубна») до 78,5% (кафе Дома ученых), что на несколько пунктов ниже, чем в исследовании 2022 года.



Вне работы сотрудники Института по-прежнему отдают предпочтение другим заведениям общественного питания – помимо соотношения цена / качество не в пользу объектов ОИЯИ, респонденты отмечают ненадлежащий уровень обслуживания, отсутствие уюта и «своего лица»: *«Барион, кафе дома ученых и ресторан гостиницы Дубна с каждым годом все хуже», «Барион после ремонта полностью потерял атмосферу», «обслуживание ресторана Барион не соответствует ценам в заведении», «перечисленные заведения имеют совершенно аморфную атмосферу», «в гостинице Дубна – совершенно устаревший сервис», «в заведениях вообще нет ничего, за чем хотелось бы туда прийти».* В целом, по мнению респондентов, *«ресторанный комплекс ОИЯИ работает из рук вон плохо».*

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 54% для столовой ЛФВЭ до 87% для буфета ЛНФ). Вместе с тем, в сравнении с результатами 2022 года по большинству объектов ресторанного комплекса, расположенных на территории площадок Института, удовлетворенность снизилась. Исключение – буфеты ЛТФ и ЛИТ.



Как и прежде, основные факторы невысокой удовлетворенности объектами ресторанного комплекса – высокие цены (данный вариант отметил 261 человек), низкое качество еды и недостаточное разнообразие предлагаемого ассортимента (125 ответов). Более 50 респондентов отметили также неудобный режим работы, неудовлетворительный уровень обслуживания и плохое санитарное состояние объектов ресторанного комплекса.



Проанализируем комментарии респондентов на открытые вопросы в разрезе отдельных объектов ресторанного комплекса на территории разных площадок Института.

Площадка ЛФВЭ

Основные претензии к столовой на площадке ЛФВЭ касаются санитарного состояния («Тараканы!!», «столовая на ЛФВЭ в удручающем состоянии <...> санитарные условия никуда не годятся»), качества ремонта («неужели нельзя отремонтировать потолок столовой, ставить тазики для воды стыдно»), высоких цен при низком качестве еды и режима работы: столовая и кафе закрываются достаточно рано, при этом еще до закрытия в них возникают проблемы с ассортиментом доступных блюд.

Приведем примеры комментариев респондентов – сотрудников ЛФВЭ:

«Столовые площадки ЛФВЭ эффективно работают до 14:00, после этого времени получить горячее питание организовано практически невозможно, хотя многие люди работают сменно, в том числе ночью», было бы хорошо, *«если бы время работы столовой на площадке ЛФВЭ продлили до 15:00 и при этом до 15:00 можно было бы выбрать что поесть, а не оставался один салат»,* *«в столовой ЛФВЭ к 12:30-13:00 очень часто нет многих блюд, указанных в меню»,* *«в столовых высокие цены и часто мало еды перед закрытием»,* *«в ночное время, на территории ЛФВЭ невозможно найти никакую еду и нет мест приема пищи, принесенной с собой».*

Для сотрудников, работающих в вечернее и ночное время, предлагается установить вендинговые аппараты («На площадке ЛФВЭ было бы хорошо поставить вендинговый автомат, доступный круглосуточно, для перекуса работников, работающих в ночных сменах»), кофемашины («please install some automatic coffee machines at VBLHEP like FLNR»), оборудовать места для разогрева и приема еды и дополнительные точки питания около удаленных корпусов.

Предъявляются претензии и к качеству еды – в среднем, респонденты обозначают его как «ужасное»: *«всегда очень жирная и соленая еда»,* *«тонны масла и майонеза»,* *«еда невкусная и от нее болит живот».*

Площадка ЛЯП

Одна из основных претензий к столовой на площадке ЛЯП – это очереди (не менее 27 упоминаний): *«в столовой ЛЯП всегда очереди, даже перестала пытаться туда попасть»,* *«я бы чаще пользовался столовой ЛЯП, не будь в ней столь больших очередей»,* *«...разобраться с длинными очередями в обед. Я бы пользовался ей чаще, не будь там 20-минутных очередей»,* *«огромные очереди, раздача не справляется»,* *«в часы "пик" жуткие очереди. Проще выйти за территорию Института в поисках пропитания»,* *«регулярные ОГРОМНЫЕ ОЧЕРЕДИ до выходных дверей!»,* *«все время очереди, а когда организуются мероприятия (конференция, практика) или просто период регулярных летних школ (START и т.д.) длина очередей становится просто*

неприличной». Как утверждают респонденты, на раздаче в столовой недостаточно сотрудников, что и приводит к образованию очередей. В качестве возможной меры решения проблемы – помимо увеличения количества работников столовой – предлагается установка онлайн-камер.

Как и на площадке ЛФВЭ, сотрудники указывают на непродуманный режим работы столовой и буфетов и просят увеличить его: до 15:00 или 16:00 в столовой, до 17:00 или 19:00 для буфетов. Актуальна и проблема «позднего» питания: *«хорошо бы иметь дежурную точку питания для сотрудников, работающую хотя бы до 20:00. Очень часто по работе приходится задерживаться, а поужинать уже негде»*.

Необоснованно высокие цены – еще одна претензия к точкам питания на территории площадки (*«цены в столовой ЛЯП выше, чем у предприятий общественного питания за пределами площадки»*). По сложившемуся мнению, такая ситуация приемлема для *«категорий сотрудников, получающих талоны на питание»*, а *«за свои деньги»* респонденты предпочитают выбирать кафе и столовые за пределами площадки.

Помимо режима работы, у буфетов на территории площадки ЛЯП есть и другие проблемы: завышенные цены (*«цены на обеды в буфетах гораздо выше, чем цены в столовой»*), недостаточный ассортимент и количество порций (*«количество завезенных обедов в буфеты, принцип: "Кто не успел, тот опоздал и остался голодным"»*), *«в буфетах очень небольшой ассортимент, нужно вводить больше видов салатов и супов, выпечки»*), дизайн (*«буфет в ЛИТе с неплохим ассортиментом, но здесь очень старая мебель и в целом неуютная обстановка»*).

Если говорить о качестве еды, то низкое разнообразие ассортимента и *«майонезная проблема»* никуда не исчезли за время, прошедшее с предыдущего исследования: *«меню практически не меняется (2-3 позиции из всего меню съедобные, остальное либо жирное / переваренное / пересоленное / пережаренное)»*, *«очень много жирной еды с толстым слоем майонеза. Сложно выбрать блюда из-за наличия майонеза или фритюра во вторых блюдах»*. В целом, *«сотрудникам нужна более здоровая пища»*.

По-прежнему актуален вопрос оборудования мест для приема пищи во многих Лабораториях – особенно это важно для тех сотрудников, кто *«допоздна увлеченно работает»*.

В опросе текущего года в отдельный объект внимания респондентов выделен **ресторан «Барион»** – многие сотрудники выбирают его по критерию территориального расположения.

Респонденты высоко оценили качество проведенного в ресторане ремонта. Вместе с тем, есть и претензии к ресторану – качество еды, цены и размеры порций: *«дорого и невкусно»*, *«в Барионе еда холодная и не такая вкусная, как в других местах»*, *«отвратительные обеды для сотрудников»*, *«еда вкусная, но маленькие порции»*, *«очень не стабильное качество еды в обеденное*

время», «если не за талоны - неадекватные цены за сомнительное качество еды».

Кроме того, респондентов не устраиваем неопределенный режим работы ресторана: *«несколько раз приходил туда и каждый раз он не работал», «работает по непонятному графику, далеко не каждый день», «слишком часто он закрыт в обед на мероприятие, стала из за этого редко посещать, в страхе прийти к закрытой двери и потратить время».*

Опрошенные выдвигают ряд предложений по реорганизации системы питания в Институте:

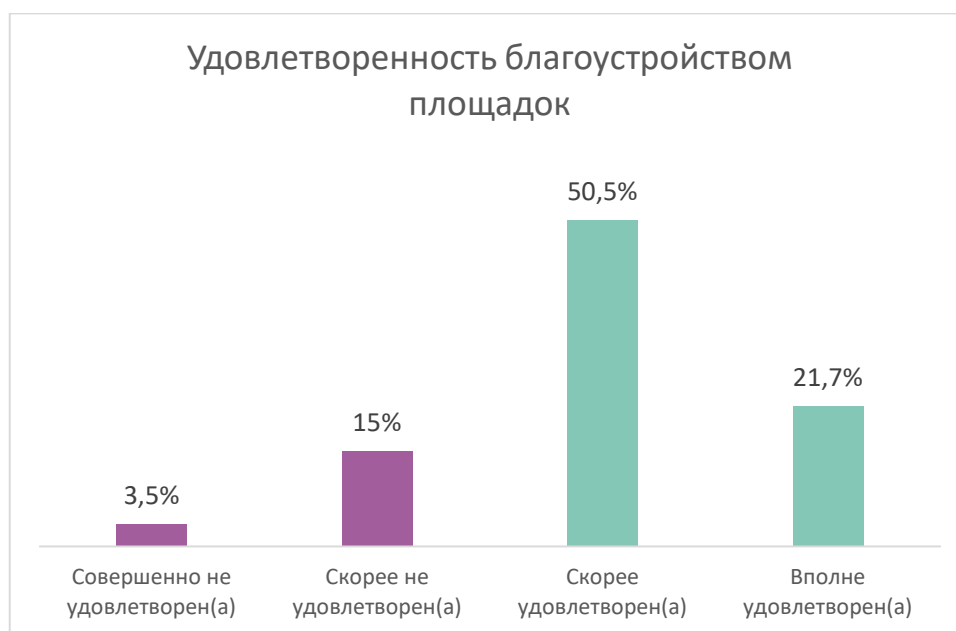
- отдать часть объектов на аутсорсинг;
- познакомиться с опытом других организаций и внедрять успешные практики (например, предварительный заказ еды на сайте);
- пересмотреть меню – ассортимент предлагаемых блюд (*«увеличить разнообразие здоровой пищи», «предлагать полезные десерты», «добавить в меню диетические блюда» и постные блюда», «в меню побольше супов», «большой выбор рыбных блюд»*), их состав, повысить требования к используемым продуктам желательно без увеличения стоимости;
- ввести частичную компенсацию за питание или льготы на питание для всех сотрудников ОИЯИ, либо дифференцировать стоимость питания для разных групп сотрудников (*«с талонами и без»*);
- дублировать меню на английском языке, а также подобрать англоговорящий персонал.

Кроме того, сотрудники были бы рады возрождению традиции: периодически организовывать *«дни национальной еды», «дни еды определенной культуры», «дни народной кухни стран-участниц».*

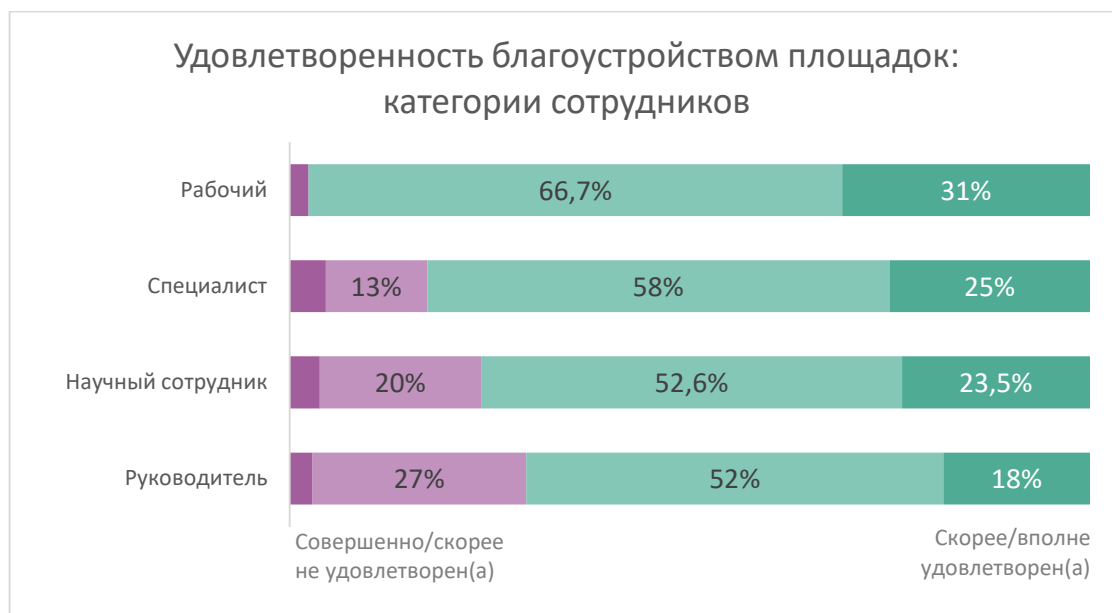
Как и в предыдущие годы, основные пожелания сотрудников сводятся к тому, чтобы организация системы питания стала более функциональной, отвечающей потребностям сотрудников, работающих на конкретных площадках, ведь *«голодный желудок обрывает полет творческой мысли на самом интересном месте».*

Благоустройство площадок ОИЯИ

Удовлетворенность благоустройством площадок Института также получила противоречивые оценки респондентов. С одной стороны, мы наблюдаем высокую степень общей удовлетворенности: 72% опрошенных скорее или вполне удовлетворены данным индикатором (70% опрошенных в 2022 году), не удовлетворены 18% сотрудников.

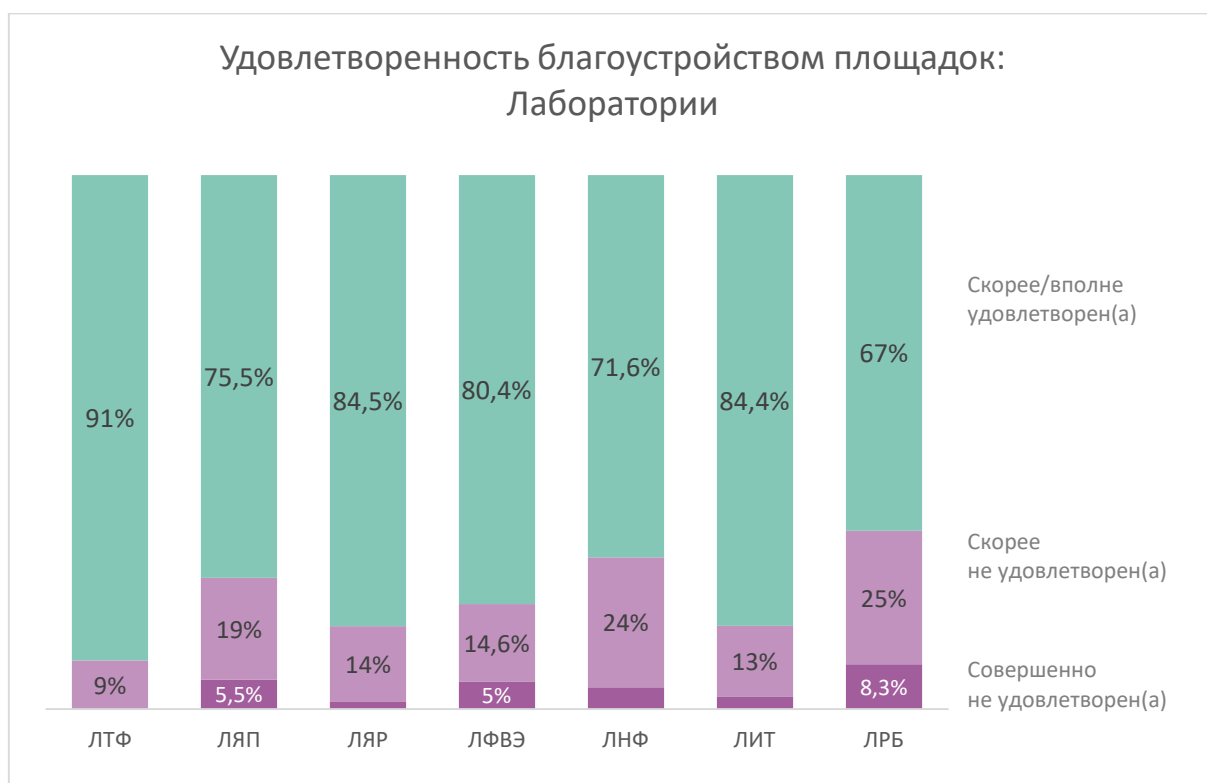


Удовлетворенность благоустройством площадок значительно отличается у разных категорий сотрудников, а также у сотрудников разных Лабораторий.

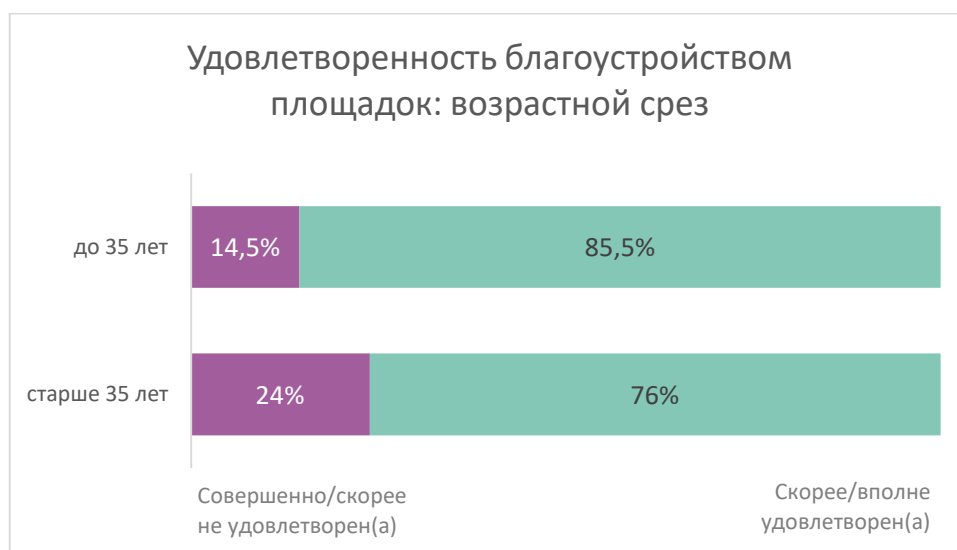


По результатам опроса текущего года благоустройством площадок в меньшей степени удовлетворены руководители: доля скорее и вполне удовлетворенных среди них составляет 70%, тогда как среди других категорий сотрудников варьируется от 76% у научных сотрудников до почти 98% у рабочих.

Относительно невысокий уровень удовлетворенности благоустройством площадок зафиксирован среди сотрудников ЛРБ и ЛНФ, наиболее высокий демонстрируют сотрудники ЛТФ, ЛЯР и ЛИТ.



В меньшей степени благоустройством площадок удовлетворены сотрудники старше 35 лет.



Направления благоустройства, в которых опрошенные сотрудники выделяют определенные проблемы, в большой степени совпадают с результатами, полученными в прошлом году – это общее благоустройство площадок (качество тротуаров и пешеходных дорожек; качество уборки территорий, особенно в осенне-зимний период; наличие неиспользуемых объектов и строительного мусора); совершенствование внешней и внутренней инфраструктуры площадок, обустройство рекреационных зон, спортивных объектов; вопрос использования велосипедов на территории площадок и оборудование качественных велостоянок; установка информационных указателей на территории площадок и внутри зданий.

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;
- наличия неиспользуемых объектов, зданий и строений, строительного и промышленного мусора;
- общей неухоженности зеленых насаждений.

Территория площадок «неухоженная», «большая и есть чувство заброшенности», «встречаются заброшенные или давно не отремонтированные здания», «по площадке ЛФВЭ местами хочется ходить закрытыми глазами, т.к. некоторые здания и территория вокруг них выглядят как будто здесь не "мегасайенс" проект, а заброшенная 20 лет назад стройка». При этом респонденты отмечают, что «есть территории, закрепленные за определенными лабораториями и примыкающие к ним, там, как правило красиво и ухоженно. Но есть территории "ничейные" или просто забытые. На них свалка, заросли сорняков и т.д.».

Много претензий к качеству тротуаров и дорог: не хватает «целого асфальтного покрытия дорог и тротуаров», «весь асфальт либо старый, либо с огромными лужами. И это при том, что все сотрудники добираются пешком до рабочего места», «не хватает объектов благоустройства начиная с пешеходных дорожек с твердым покрытием, которые не превращаются в болото в период дождей и непогоды», «не хватает организации тротуаров таким образом, чтобы не ходить по лужам, грязи или снежной каше».

Еще один важный вопрос – очистка тротуаров и дорог в осенне-зимний период: «хотелось бы чтобы была <...> качественнее очистка от снега и грязи», «зимой не хватает посыпанных песком дорожек, очень скользко, иногда нечищены дороги от снега», «снег и лед у проходной ЛЯП как не убирался так и не убирается», «очень плохая очистка тротуаров от снега около новой проходной площадки ЛЯП (со стороны площадки). Расчищены только ступеньки, на них скользко и нет перил. Все отходящие вправо дорожки (включая пандус) не очищены».

В первую очередь, сотрудникам хочется «нормальных тротуаров», «хороших асфальтированных дорог, чтобы не тонуть в лужах после дождей и таяния снега», «чистоты и порядка» на территории площадок. Необходимы «централизованный уход за территорией: стрижка травы, уход за деревьями, сбор и утилизация мусора», «частичная расчистка лесополос, организация пеших тропинок, обязательная вырубка сухих деревьев и опил сухих веток», уборка «старых деревьев, грязи и ветхих зданий», реставрация «полуразрушенных построек».

- Респондентов по-прежнему беспокоит проблема с бродячими собаками на площадке ЛЯП.

«Dogs in freedom, even if they lately become lovely and friendly», «пугают дикие собаки», «стаи собак на площадке ЛЯП», «беспокоят собаки на территории ОИЯИ, в частности, площадка ЛЯП», «с дикими собаками на площадке ЛЯП не можем по-людски разобраться, лично инициировал письма – результат тот же», «на территории площадки ЛЯП свора бродячих собак и эта проблема не решается годами», «собаки порой ведут себя агрессивно».

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

«Остро стоит вопрос велостоянок - после введения ограничения на использование велосипедов на площадке трудно найти свободное место», «практически везде старые и неудобные стоянки для велосипедов. Они рассчитаны на советские велосипеды и не подходят для современных велосипедов по ширине шины и диаметру колеса. Они плохо защищают от дождя и солнца. Нужны новые велостоянки. И обязательно нужна охраняемая велостоянка перед главной проходной - особенно на время, когда на площадку не пускают с велосипедом», «сделайте нормальную человеческую БОЛЬШУЮ охраняемую велостоянку перед главной проходной» [ЛЯП].

Позитивно респонденты реагируют на новую проходную на площадке ЛЯП: *«хочется отметить новую проходную, шикарно сделали», «спасибо за новую проходную площадки ЛЯП. Это просто космос!», «положительные моменты прошлого года: отличная проходная ЛЯП», «хочется поблагодарить Дирекцию за новую проходную - просто сказка!». Теперь «нормальную», «хорошую проходную» ждут и на площадке ЛФВЭ.*

2) Помещения, рекреационные зоны

В ходе опроса сотрудниками было высказано большое число предложений по совершенствованию внешней и внутренней инфраструктуры площадок. По мнению опрошенных, на территории площадок ОИЯИ должны быть открыты, организованы, обустроены и установлены следующие объекты и элементы.

- Общие элементы благоустройства – прежде всего, скамейки и урны (в том числе, «урны для раздельного сбора мусора»).
- Оборудованные места для курения – и их следует «дистанцировать от зданий, поскольку дым из курилок идёт напрямиком в окна первых этажей, особенно в летний период, когда окна открыты».
- Различные элементы ландшафтного дизайна: клумбы и цветники, фонтаны, кормушки для птиц и белок.
- Рекреационные зоны на открытом воздухе: скверы, дорожки для прогулок, беседки.

По мнению опрошенных, стоит подумать о создании «"зон притяжения": малых архитектурных форм, площадок для отдыха и прогулок», «благоустроенных прогулочных зон с освещением и скамейками, возможно, и арт-объектами». Не хватает на территории «оборудованных мест для отдыха

и размышления, или даже для рабочих встреч, на свежем воздухе. В тёплое время года вполне можно часть времени работать с портативного компьютера на улице. Расположение в лесу и хорошая экология - наше преимущество, которое, мне кажется, можно использовать более широко».

- Объекты для занятий спортом в свободное время: теннисные столы, площадки для воркаута (турники, брусья) и др.

«Хотелось бы спортивных площадок по типу той которая находится за лтф. Так как работа в основном происходит в сидячем положении, хотелось бы во время обеденного перерыва сделать какие-нибудь физические упражнения. Может быть поставить теннисные столы в некоторых корпусах, где это возможно», «зал для гимнастики во время обеденного перерыва», «теннисные и шахматные столы, спортивные тренажеры для занятий спортом в обеденное время», «на ЛЯП есть новый комплекс с турниками и т.п. Хочется такой же на ЛФВЭ».

- Места для работы, неформального общения с коллегами на улице в теплое время года – уличные коворкинги, «места для отдыха и дискуссий», «парковую (прогулочную) зону со скамейками, где можно посидеть, пообсуждать на чистом воздухе».
- Рекреационные зоны внутри помещений: коворкинг, зал для бесед, комфортные места для отдыха, «места для кратковременного отдыха и встреч, для проведения переговоров».
- Помещения, оборудованные для приготовления и приема пищи в Лабораториях.
- Магазины с продовольственными товарами, товарами первой необходимости на территории площадок.
- Автоматы со снеками и продуктами питания, кофе, водой во всех корпусах.

Все так же актуален вопрос понятной и красивой навигации по площадкам. Респонденты указывают, что нужны «карты или указателей корпусов и лабораторий», «указатели, где какие здания, где столовая, кафешки и тд», «карты площадки с пометкой "Ты здесь"», «схема площадки и номера корпусов», «планы территории и указатели на корпусах».

Сотрудники ОИЯИ были бы рады увидеть детальный план по благоустройству площадок Института, разработанный с учетом их претензий и пожеланий.