



Аналитический отчет по итогам внутреннего обследования работников ФГАОУВПО «Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта».

Методика опроса и характеристика выборочной совокупности

Обследование персонала проводилось в период с 17 по 30 марта 2015 г. методом анкетирования, путем самозаполнения формализованного опросника. Всего было опрошено 264 респондента, что позволяет характеризовать надежность выборки как 95% (размер доверительной вероятности) – то есть с вероятностью 95% данные ответы совпадают с генеральной совокупностью. Размер статистической погрешности в данном случае составляет 5%.

В структуру опрошенных вошли работники профессорско-преподавательского состава (168 человек, 63,7%), учебно-вспомогательный (53 человека, 20,1%) и административно-управленческий персонал (43 человека, 16,3%).

Основные социально-демографические и кадровые характеристики персонала

Средний возраст опрошенного персонала составляет 41,6 года, из них профессорско-преподавательского состава – 45,1 года, административно-управленческого персонала – 34,1 года, учебно-вспомогательного – 37 лет. Большую часть опрошенных представляют женщины (63,8%).

Почти половина опрошенных (45,2%) проработали в университете более 11 лет. Стаж работы в университете более 21 года имеют 25,5% респондентов. Данные показатели высоки в основном благодаря профессорско-преподавательскому составу, наполовину (53,6%) представленному профессионалами, работающими в университете более 11 лет. Административно-управленческий персонал БФУ напротив, большей частью состоит из специалистов, чей стаж менее 10 лет. И совсем противоположную ситуацию демонстрирует учебно-вспомогательный персонал: велика доля тех, кто работает менее года (24,5%), в то же время, количество более опытных работников также значительно (20,8% работают в БФУ 3-5 лет).

Таблица 1

Стаж работы персонала в БФУ им. И. Канта, в %

	Менее 1 года	1-2 года	3-5 лет	6-10 лет	11-20 лет	Более 21 года
ППС	8,3	8,9	12,5	16,7	21,4	32,1
АУП	7,1	19	21,4	23,8	16,7	11,9
УВП	24,5	11,3	20,8	11,3	17	15,1

Всего	11,4	11	15,6	16,7	19,8	25,5
--------------	------	----	------	------	------	------

Среди всех респондентов 7,8% имеют ученую степень доктора наук, 40,9% – ученую степень кандидата наук, 8,9% обладают статусом аспиранта, 42,4% респондентов не имеют ученой степени. По сравнению с аналогичными показателями исследования за 2013 год можно констатировать увеличение количества докторов и кандидатов наук (5,1% и 32,5% соответственно) наряду с уменьшением доли аспирантов (18,9% в 2013 году).

Среди опрошенных преобладают работники, занятые по основной должности на полную ставку (1,0 – 61,4% опрошенных), либо на 0.5 ставки (18,5%).

Ежемесячные доходы (в расчете на одного члена семьи) большинства сотрудников БФУ варьируются от 10000 до 30000 рублей. Категория от 15000 до 30000 рублей (31,9%) характерна для ППС и АУП, категория от 10000 до 15000 рублей – для УВП.

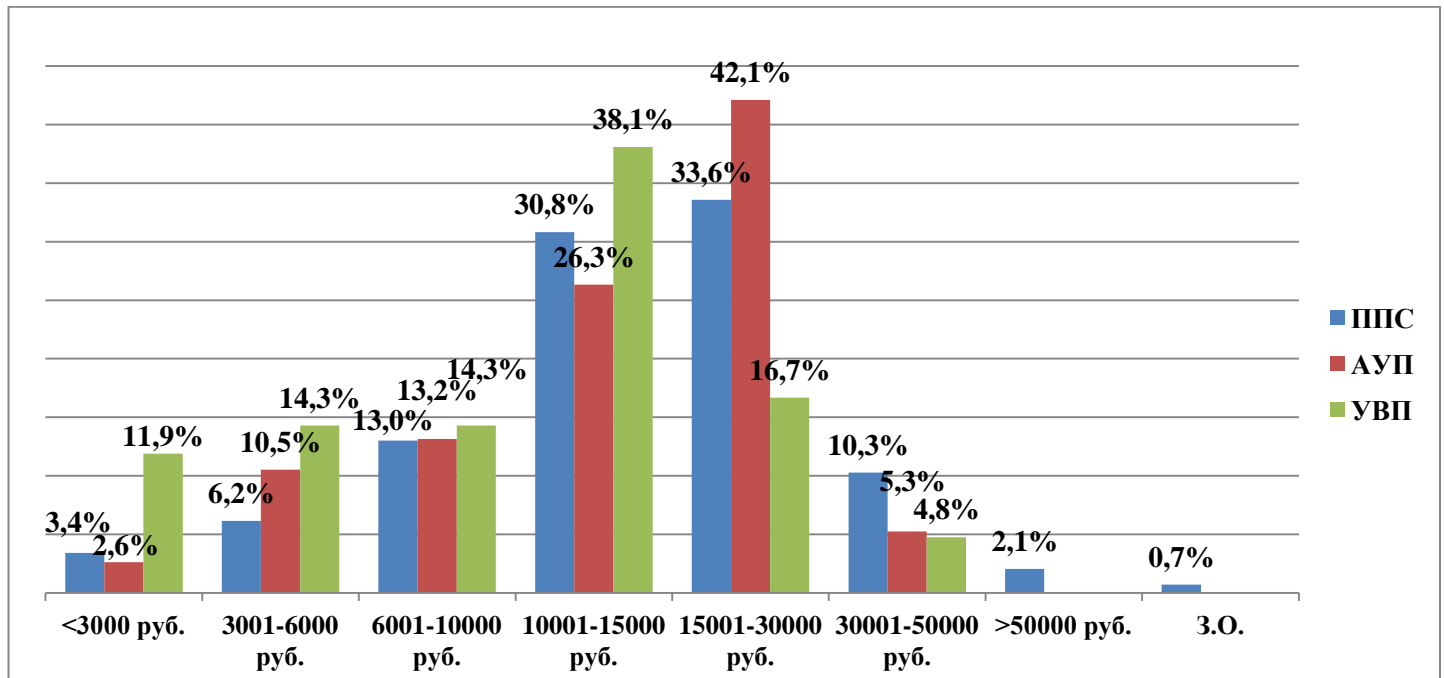


Рис. 1. Уровень ежемесячного дохода в расчете на одного члена семьи (по каждой из категорий персонала)

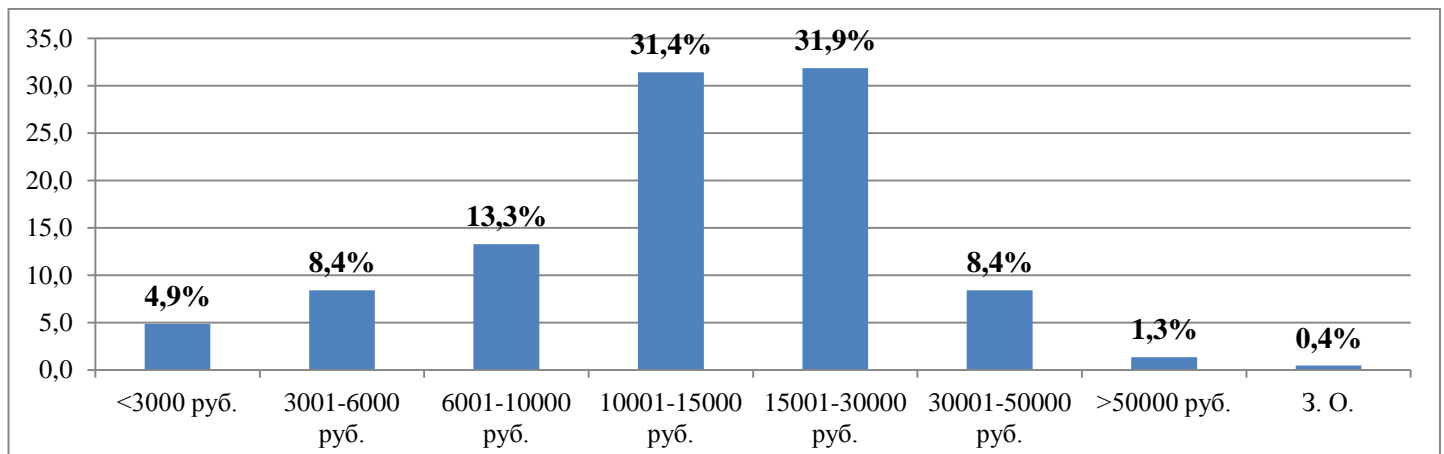


Рис. 2. Уровень ежемесячного дохода в расчете на одного члена семьи
(в общем по выборке)

Свой социальный статус большинство работников университета (62,8%) оценивают как «средний». Четверть сотрудников вуза имеют низкую социальную самооценку: 22,7% респондентов свое положение в обществе определяют ниже, чем среднее, и ещё 4,5% полагают свой статус однозначно низким. Высоким уровнем самооценки обладает только 10% профессионалов, при том, что однозначно высокий статус приписывают себе менее одного процента опрошенных.

К низкой самооценке более других склонны представители учебно-вспомогательного персонала, это хорошо заметно на рисунке 3. Профессорско-преподавательский состав, напротив, сравнительно чаще проявляет высокий уровень социальной самооценки: среди тех, кто считает свой статус «выше среднего», преобладают именно профессора и преподаватели. Работники администрации демонстрируют ту же тенденцию, но более умеренно.

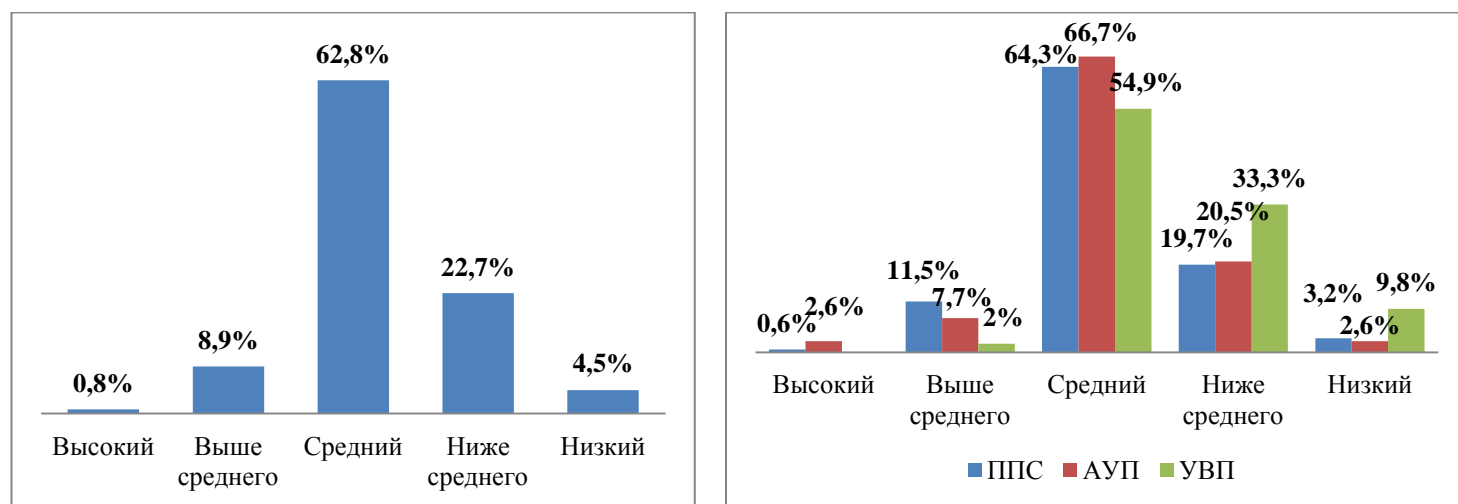


Рис. 3. Оценка собственного социального статуса (в общем по выборке и по каждой из категорий персонала)

Оценка ситуации в университете

Практически половина сотрудников университета (47,4%) оценили ситуацию в вузе как «удовлетворительную». «Хорошей» она представляется 33,7% опрошенным. «Плохой» ситуацию в вузе видят 10% работников. Около 3% персонала считает ситуацию «катастрофической», а 5,2% сотрудников, напротив, склонны в крайне положительной оценке.

Доли негативных оценок у различных категорий персонала существенно не различаются. К положительным оценкам более других склонны представители административно-управленческого персонала, в то время как учебно-вспомогательный персонал демонстрирует сдвиг в сторону более умеренных, нейтральных оценок.

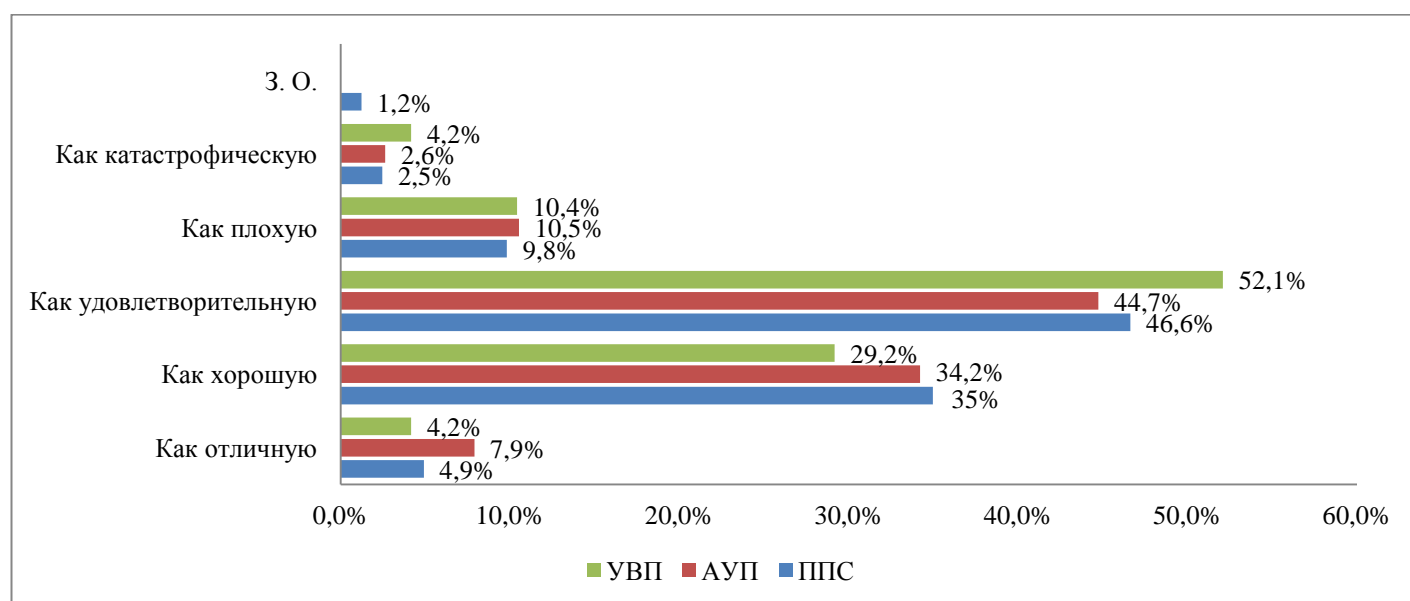


Рис. 4. «Как Вы оцениваете ситуацию в университете в целом?»

Оценки сотрудниками БФУ перспектив развития университета в ближайшие три года могут быть разделены на три части: оптимистичные оценки, выявляющие ожидание *значительных и незначительных* улучшений ситуации (9,6% и 23,7% ответов, соответственно); нейтральные оценки, констатирующие отсутствие причин для изменений (28,3%); и пессимистичные оценки, усматривающие предпосылки для негативных изменений, *значительных и незначительных* (10,5% и 26,5%, соответственно). Налицо *небольшое преобладание негативных оценок. Отрицательная динамика заметна также в сравнении с результатами опроса 2013 года, для которых характерно более чем вдвое меньшая доля негативных оценок* (16% против нынешних 37%). Наиболее оптимистично смотрит на будущее университета административно-управленческий персонал. Заметен серьезный разрыв между распределением оценок, представляющим мнение административных кадров и оценками учебно-вспомогательного персонала – последние гораздо более негативные. Несколько меньший, но все же весьма значительный, пессимизм выражают профессора и преподаватели (рис. 5).

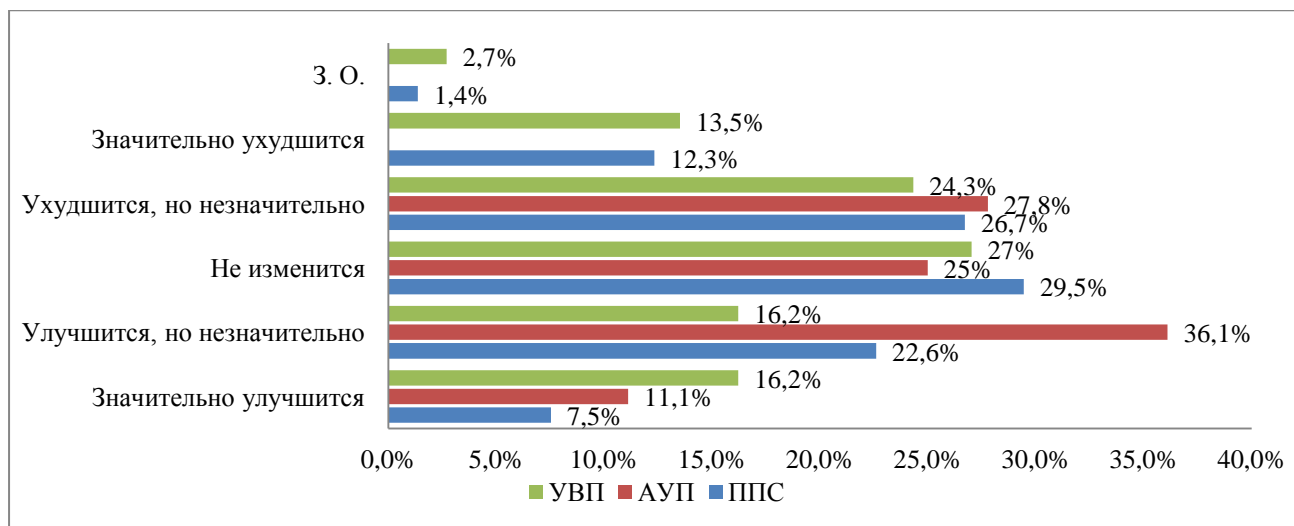


Рис. 5. «Как Вы полагаете, как изменится ситуация в ближайшие три года?»

Удовлетворенность условиями труда

В опросе сотрудникам предлагалось оценить содержательные и организационно-технические стороны их работы в университете. Средние оценки, полученные в ходе настоящего замера приведены в таблице 2 наряду с аналогичными показателями за 2013 год. Значительные изменения (смещения более 0,3 балла; в таблице отмечены стрелками) за двухлетний период немногочисленны и, как правило, касаются организационно-технических условий труда.

Таблица 2

Оценка условий труда персоналом

Переменные	Мода	2015	2013.X
Личные отношения с коллегами	5	4,35	4,51
Освещение учебных аудиторий	5	4,13↑	3,8
Отношение руководства к сотрудникам	4	3,93	-
Содержание работы	4	3,90	3,93
Температурный режим в учебных аудиториях	4	3,90↑	3,63
Состояние учебных аудиторий, в которых Вы преподаете	4	3,78	-
Объем подписок на электронные ресурсы (электронные архивы журналов и т.д.)	4	3,77	-
Состояние рабочего оборудования (компьютеров, оргтехники и т.д.)	4	3,74↑	3,46
Самостоятельность в принятии решений в своей деятельности	4	3,72	3,62
Возможность повышения профессиональной квалификации	4	3,63	3,71
Состояние кабинета, занимаемого кафедрой (структурным подразделением)	4	3,60	3,41
Обустройство хозяйственно-бытовых и вспомогательных помещений (туалетных комнат, гардеробов, столовых)	4	3,59↑	3,15
Возможности творческого и личностного роста	4	3,57	3,53
Устойчивость и качество Интернет-связи в университете	4	3,46	3,51
Участие в принятии ключевых решений по развитию Вашего структурного подразделения	4	3,41	3,3
Объем социальных гарантий, предоставляемых университетом	3	3,16	2,92
Участие в принятии ключевых решений по развитию университета в целом	3	2,74↑	2,46
Обеспечение возможности питания в университете	3	2,64↓	2,93
Размер Вашей основной заработной платы	3	2,44	2,41

Сотрудники университета наиболее всего удовлетворены личными отношениями с коллегами. Показатель моды для данного аспекта трудовой деятельности неизменно держится на максимальном уровне, это означает, что в ходе опроса респонденты чаще всего указывали ответ «полностью удовлетворен(а)».

Высока удовлетворенность (средняя оценка выше 3,5) и такими параметрами, как отношения с руководством, состояние аудиторий и рабочей техники, доступ к научным и образовательным электронным ресурсам, самостоятельность в принятии решений в своей деятельности, возможности для повышения квалификации, творческого и личностного роста.

Наименьшие оценки получили такие параметры как участие в принятии ключевых решений по развитию университета в целом, обеспечение возможности питания в университете (показатель снизился приблизительно на 0,3 балла по сравнению с 2013 годом) и размер основной заработной платы.

В целом, можно отметить увеличивающуюся удовлетворенность характеристиками рабочего места (т. е. учебных аудиторий, кабинетов кафедр и т.д.), техническими сторонами учебного процесса. Проблемой представляется обеспечение возможности питания. Сотрудники в большей степени стали ощущать открытость доступа к принятию решений, определяющих развитие университета, что возможно говорит о постепенном налаживании взаимодействия между руководством ВУЗа и его персоналом.

Полнее раскрыть структуру удовлетворенности сотрудников условиями труда удалось с помощью факторного анализа. В результате все измеряемые в опросе параметры были разделены на четыре группы. Удовлетворенность или неудовлетворенность одним из показателей в какой-либо группе связана с другими показателями, и изменяются они одновременно. Совместный вклад в дисперсию всех четырех групп равен 60%, другими словами, комплексные компоненты, выявленные в ходе факторного анализа, на 60% определяют оценку респондента.

Первый фактор объясняет почти 32% дисперсии и включает в себя параметры участия в принятии решений (как на уровне подразделения, так и на уровне университета), возможности повышения квалификации, творческого и личностного роста, а также размер основной заработной платы. Этот фактор, как и в опросе 2013 года, отражает удовлетворенность наиболее существенными аспектами социального статуса работника – его материального положения, влияния в организации, а также возможности повышения своего статуса через рост профессиональной квалификации, творческий и личностный рост – и поэтому может быть назван «**самореализация**» (средний уровень удовлетворенности этим фактором – 3). Отметим, что объяснительная сила данного комплекса аспектов за 2 года значительно усилилась, с 19% до 32%.

Второй фактор определяет 13,5% дисперсии (14% в 2013 году). Составляющие его параметры: состояние кабинета кафедры (структурного подразделения) и учебных аудиторий, состояние рабочего оборудования (компьютеров и оргтехники), освещенность и температурный режим аудиторий. Этот комплекс параметров отражает удовлетворенность условиями, в которых проходит непосредственно рабочая

деятельность сотрудника; его можно назвать **«рабочее место»** (так же он назывался в опросе 2013 года). Средняя оценка фактора возросла с 3,6 до 3,8.

Третий фактор (вклад в дисперсию – 7,2%; его влияние ощутимо снизилось по сравнению с 2013 годом) объединяет в себе социальные гарантии, обустройство хозяйственно-бытовых и вспомогательных помещений, обеспечение питания в университете, устойчивость и качество Интернет-связи, а также объем подписок на электронные ресурсы. Перечисленные аспекты объединяет то, что они не связаны напрямую с рабочей деятельностью сотрудников и потому могут быть обозначены как **«общие условия труда»**. Средняя оценка этого фактора равна 3,3.

Четвертый фактор (вклад в дисперсию – 6,8%) составляют переменные, выражающие удовлетворенность личными отношениями с коллегами, содержанием собственной работы сотрудника, а также возможностью самостоятельного принятия решений в своей деятельности. Данный фактор отражает удовлетворенность личными аспектами труда и может быть назван **«личным»**. Средняя оценка – 3,99.

Таблица 3

Факторы удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности

Переменные	Ф1*	Ф2	Ф3	Ф4
Личные отношения с коллегами				0,732
Содержание работы				0,714
Самостоятельность в принятии решений в своей деятельности				0,668
Участие в принятии ключевых решений по развитию университета в целом	0,691			
Участие в принятии ключевых решений по развитию Вашего структурного подразделения	0,628			
Возможность повышения профессиональной квалификации	0,772			
Возможности творческого и личностного роста	0,757			
Размер Вашей основной заработной платы	0,484			
Состояние кабинета, занимаемого кафедрой		0,635		
Состояние учебных аудиторий, в которых Вы преподаете		0,777		
Состояние рабочего оборудования (компьютеров, оргтехники и т.д.)		0,706		
Освещение учебных аудиторий		0,761		
Температурный режим в учебных аудиториях		0,706		
Объем социальных гарантий, предоставляемых университетом			0,574	
Обеспечение возможности питания в университете			0,405	
Обустройство хозяйственно-бытовых и вспомогательных помещений (туалетных комнат, гардеробов, столовых)			0,561	
Устойчивость и качество Интернет-связи в университете			0,697	
Объем подписок на электронные ресурсы (электронные архивы журналов и т.д.)			0,633	

* Факторный анализ проведен методом главных компонент, итоговая матрица составлена при помощи вращения Варимакс. Размер объясненной дисперсии = 59,3%.

Интерпретация результатов анализа структуры удовлетворенности будет основываться на сравнении с результатами аналогичного анализа, проведенного в 2013 году. В первую очередь, обращает на себя внимание факт усиления значимости

фактора самореализации. Его определяющая роль в процессе формирования работником оценки условий труда теперь не вызывает вопросов – по сравнению с 2013 годом, вес данного фактора почти удвоился. В то же время, удовлетворение аспектами трудовой деятельности, входящих в состав фактора, оставляет желать лучшего. Тон в данном случае задает низкая удовлетворенность заработной платой: показатель стабилизировался на значениях 2013 года (впрочем, в условиях экономического кризиса отсутствие негативной динамики должно восприниматься как успех). Ситуация сглаживается наличием некоторого прогресса – к примеру, возросла удовлетворенность участием в принятии решений по развитию университета. Другими словами, происходит постепенное упрочение связей между сотрудниками и руководством. В пользу этой гипотезы – высокая удовлетворенность отношением руководства к сотрудникам (3,93).

Продолжается рост удовлетворенности техническими условиями труда. Сразу несколько оценок, из которых складывается фактор «рабочего места», показывают значительный рост (освещенность учебных аудиторий, состояние рабочего оборудования, температурный режим). Возросла, но в меньшей степени, удовлетворенность состоянием кабинетов, занимаемых структурными подразделениями. В целом, данный фактор оценивается положительно, то есть сотрудники университета довольны организацией технических сторон своей трудовой деятельности.

Снизилась важность вспомогательных условий труда, в структуре удовлетворенности они определяют около 7%, тогда как в опросе 2013 года социально-бытовые условия и «прочие потребности» (качество Интернет-связи и возможности питания в университете) определяли около 23%. Внутри комплекса параметров, составляющих фактор вспомогательных условий, заметна противоречивая динамика. Некоторые параметры удовлетворяют сотрудников в большей степени, относительно 2013 года (это обустройство хозяйственно-бытовых и вспомогательных помещений, объем социальных гарантий), тогда как другие (качество Интернет-связи и, особенно, обеспечение возможности питания), наоборот, демонстрируют регресс. Тем не менее, судя по пропорции различных составляющих, полученной в результате факторного анализа структуры, расставляя приоритеты, персонал ВУЗа в первую очередь озабочен вопросами самореализации, а пробелы бытового обустройства университета отходят при этом на третий план.

Как и в предыдущих опросах, наиболее удовлетворительным аспектом работы в университете является общение с коллегами, даже не смотря на то, что по сравнению с 2013 годом показатель удовлетворенности личными отношениями снизился на 0,2. Повысилась удовлетворенность возможностями самостоятельного принятия решений в своей деятельности, достигнув значений 2012 года. Стабильно высоко сотрудниками оценивается содержание собственной работы.

Таким образом, *в университете сохраняется развитая сеть неформальных отношений, организация технических сторон трудовой деятельности соответствует ожиданиям и потребностям персонала. И в то же время зарплатные ожидания персонала не совпадают с фактическими доходами, в результате чего оформляется проблема низкой удовлетворенности возможностями самореализации,*

что, вероятно, может быть связано с потребительской способностью, недостаточной, чтобы обеспечить адекватный уровень жизни.

Образование и научная деятельность

Опрос включал в себя несколько вопросов, касающихся организации учебного процесса, а также научно-исследовательской активности сотрудников. Таблица удовлетворенности теми или иными аспектами образовательной деятельности приведена ниже.

Таблица 4

Удовлетворенность различными сторонами организации учебного процесса

Переменные	Мода	Среднее
Продолжительность занятий и перерывов между парами	5	4,26
Удобство расписания занятий	5	4,23
Своевременность и удобство информирования об изменениях в расписании занятий	5	4,14
Размер учебных групп	4	3,91
Возможность использования в работе мультимедийного оборудования	4	3,88
Объем преподавательской нагрузки в текущем учебном году	4	3,73
Организация воспитательного процесса и взаимодействия со студентами	4	3,64
Требования к подготовке и оформлению методических документов (УМК, рабочих программ и т.п.)	3	3,01

Средние оценки, приведенные в таблице, указывают на высокую удовлетворенность продолжительностью занятий, организацией расписания и своевременностью оповещения об изменениях в нем.

Менее высоко (<4), но все ещё весьма положительно персонал оценивает размер учебных групп, возможности применения мультимедийного оборудования, объем преподавательской нагрузки, организацию воспитательного процесса и взаимодействия со студентами.

Наименьшую удовлетворенность работники ВУЗа отмечают в отношении к требованиям по подготовке и оформлению методических документов.

Осуществив факторный анализ, была получена упрощенная модель удовлетворенности различными аспектами учебного процесса, состоящая из двух комплексных элементов и на 60% объясняющая формирование определенного мнения.

Таблица 5

Факторы удовлетворенности различными аспектами организации учебного процесса

Переменные	Ф1*	Ф2
Размер учебных групп	0,661	
Удобство расписания занятий	0,841	
Своевременность и удобство информирования об изменениях в расписании занятий	0,722	
Продолжительность занятий и перерывов между парами	0,803	

Требования к подготовке и оформлению методических документов (УМК, рабочих программ и т.п.)		0,775
Организация воспитательного процесса и взаимодействия со студентами		0,680
Возможность использования в работе мультимедийного оборудования		0,590
Объем преподавательской нагрузки в текущем учебном году		0,703

* Факторный анализ проведен методом главных компонент, итоговая матрица составлена при помощи вращения Варимакс. Размер объясненной дисперсии = 60,6%.

Первый фактор является ключевым компонентом в структуре удовлетворенности организацией учебного процесса и определяет 47,5% дисперсии. Такой результат показывает насколько важно для сотрудников ВУЗа, занятых преподавательской деятельностью, работать в рамках понятного и удобного расписания. Любые преобразования этого аспекта будут восприняты персоналом особенно чутко. Обозначим этот фактор как **«формальный»**, так как составление расписания и определение количества учащихся в группах влияют именно на форму учебного процесса. Средняя оценка удовлетворенности для данного фактора высока – 4,14.

Второй фактор (13% дисперсии) объединяет в себе оценки параметров, так или иначе связанных с содержанием процесса обучения и средствами, необходимыми для его осуществления. Это различные типы деятельности, сопровождающей образовательный процесс: воспитание и взаимодействие со студентами, использование техники (мультимедийного оборудования), подготовка методических документов. Также в данный фактор оказался включен параметр объема преподавательской нагрузки, в зависимости от которого строится учебная программа, то есть определяется содержание учебного процесса. Потому второй фактор обозначим **«содержательным»**. Его средняя оценка ниже, чем у предыдущего, и равна 3,6.

Большее значение формального фактора можно объяснить следствием *заботы о реализации ресурса жизненного времени*. Напомним, что фактор самореализации из анализа выше обладал первостепенным значением среди остальных и в то же время получил наименьшую среднюю оценку. *Наличие или отсутствие свободного времени, несомненно, является условием доступа к возможностям самореализации, а потому изменения в рабочем графике, расписании занятий, настолько значительны для сотрудников*. Возможно, что содержательный фактор гораздо менее значителен в случае оценки аспектов организации учебного процесса, как раз потому, что работники университета в целом выше оценивают составляющие его стороны обучения (в табл. 2 переменная «содержание работы» находится на 4 месте, с одной из самых высоких оценок).

Более половины сотрудников университета обращаются к научной периодике по своему профилю каждый месяц (55,2%). Регулярно, хотя и не каждый месяц, к периодическим научным изданиям обращается около четверти опрошенных (27,3%). Лишь при необходимости (например, при подготовке публикаций или учебных программ) к научным журналам обращаются 17,6% работников ВУЗа.

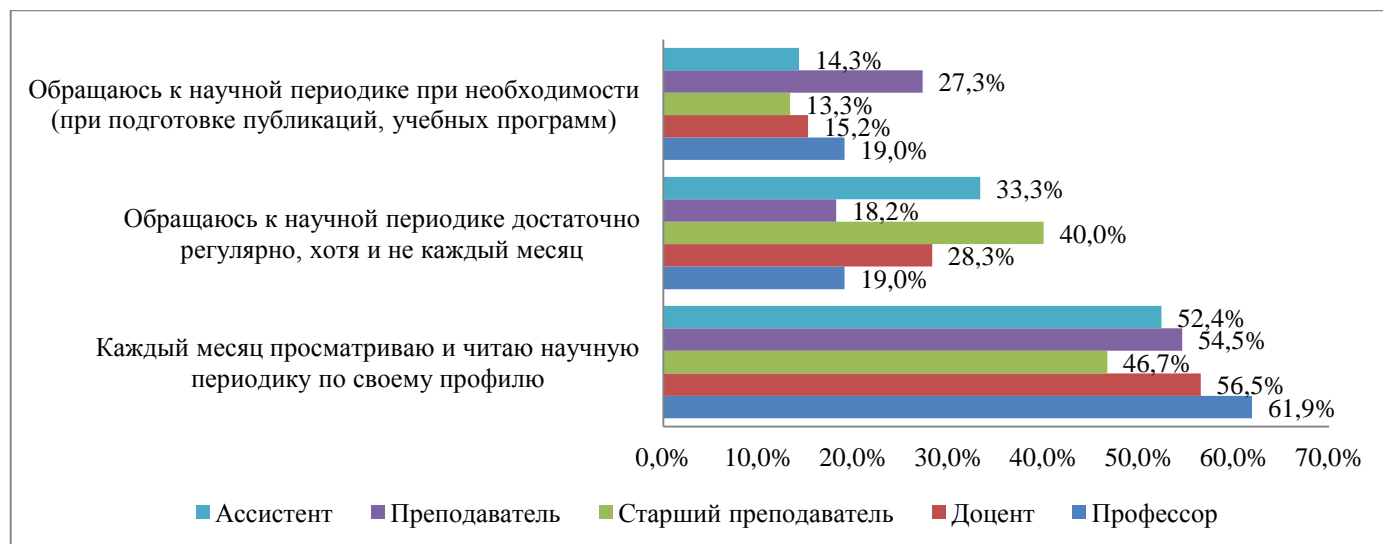


Рис. 6. Как часто вы обращаетесь к научной периодике? (распределение по должностям)

На рисунке 6 видно, что чаще других к научной периодике обращаются профессора, но и в целом, сотрудники, вне зависимости от занимаемой должности, проявляют большой интерес к периодическим изданиям по своему профилю. В то же время, *значим процент преподавателей, которые обращаются к научной периодике только при необходимости.* Возможно, это и не оказывает никакого эффекта на качество преподавания, но все таки обладать актуальными и свежими знаниями по тому или иному предмету (в особенности это касается естественных наук) затруднительно без освоения, хотя бы поверхностного, материалов, публикуемых в иностранных и отечественных научных журналах. Впрочем, проблема вряд ли заключается в пробелах в компетенции, скорее всего её корень в нехватке времени для научной деятельности (здесь вновь необходимо указать на поднятые выше вопросы самореализации, низкой удовлетворенности заработной платой, заботы о времени).

О нехватке времени на научную деятельность, возможно, свидетельствуют данные таблицы 6. Для преподавателей и старших преподавателей, количество подготовленных публикаций не превышает 2 или 4 в год, соответственно. Для сравнения, некоторое количество сотрудников на должности ассистента готовят по 5-6 публикаций в год. По выборке в целом заметно, что чаще всего работник университета, занятый научной деятельностью, готовит 1-3 публикации в год (это могут быть монографии, статьи, тезисы докладов и т.д. – вопрос анкеты не подразумевал ограничений).

Таблица 6

**Сколько публикаций вы подготовили в текущем календарном году?
(по должностям и в общем по выборке)**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	10	15
Профессор	5,3%	5,3%	10,5%	21,1%	10,5%	31,6%	5,3%	5,3%	5,3%	-	-
Доцент	3,5%	19,8%	18,6%	20,9%	11,6%	10,5%	1,2%	2,3%	7,0%	2,3%	2,3%

Старший преподаватель	-	36,4%	36,4%	18,2%	9,1%	-	-	-	-	-	-
Преподаватель	20%	40%	40%	-	-	-	-	-	-	-	-
Ассистент	-	30%	30%	20%	5%	10%	5%	-	-	-	-
В общем	4,8%	21,4%	20,7%	19,3%	10,3%	11,7%	2,1%	2,1%	4,8%	1,4%	1,4%

В ходе опроса была получена информация о количестве научных конференций и семинаров, которые сотрудники университета посетили в текущем учебном/календарном году. Обобщив её, можно сказать, что *средний сотрудник БФУ за год посещает 2-3 конференции на территории Калининградской области, 1-2 в России и 1 за рубежом*. Те же самые средние показатели будут выше для профессора (3-4 в Калининградской области, 1-2 в России и 1-2 за рубежом), а с понижением положения в структуре должностей будут понижаться, то есть, например, ассистент кафедры будет гораздо реже выезжать на конференции в другие страны по сравнению с доцентом. При этом показатель посещения местных научных мероприятий ожидаемо превышает показатель посещения мероприятий в России и за рубежом. Касательно зарубежных конференций и семинаров можно сказать, что, не смотря на территориальную близость к Европе, сотрудники БФУ весьма редко принимают участие в их работе.

Теперь рассмотрим параметр включенности в подготовку и реализацию проектов по программе развития БФУ им. И. Канта, который не в последнюю очередь отражает степень научной активности персонала. Около трети сотрудников университета не участвовали ни в подготовке, ни в реализации проектов в 2014 году. В основном это представители учебно-вспомогательного и профессорско-преподавательского персонала. Участие в подготовке заявок, которые не были поддержаны засвидетельствовало 2,7% опрошенных. Реализацией того или иного проекта в качестве его руководителя были заняты 16,9% сотрудников университета (по большей части из профессорско-преподавательского состава). Об участии в реализации проекта в качестве члена подрядного коллектива заявили 43,9% респондентов (среди них также чаще всего были представители ППС).

В этом вопросном блоке респондентам также был предложен открытый вопрос о мерах, которые могли бы быть приняты для развития и поддержки профессорско-преподавательского состава в университете. Среди многих ответов отдельно выделим наиболее часто встречающиеся, которые можно свести к трем формулировкам. Во-первых, *сотрудники указывали на необходимость повышения заработной платы*, что согласуется с приведенной в предыдущем разделе оценкой условий труда, где размер заработной платы получил самую низкую оценку. Увеличение зарплат видится, среди прочего, как мера по привлечению молодых кадров, а также по удерживанию опытных, компетентных сотрудников. Во-вторых, *респонденты часто представляли важным расширение возможностей для повышения квалификации*, в том числе за рубежом (что согласуется с понижением удовлетворенности данным показателем по сравнению с 2013 годом). В-третьих, *можно говорить о запросе на снижение учебной нагрузки*. В одном из ответов прямо говорилось о невозможности совмещать

преподавательскую и научную деятельности из-за большой нагрузки на одну ставку, что в какой-то мере подтверждает высказанные нами в данном разделе мысли.

Благосостояние, карьера и уровень жизни

Сотрудники университета в большинстве своем не склонны к недовольству собственной жизнью. Лишь 2,7% опрошенных оценивают свою жизнь крайне негативно, а ещё 17,9% – дают оценку, промежуточную между самой низкой и средней. Чаще всего, в половине случаев, работники ВУЗа выбирали нейтральную оценку. Почти четверть респондентов (21,8%) весьма удовлетворены происходящим в их жизни и ещё 7% – указывают на полное удовлетворение.

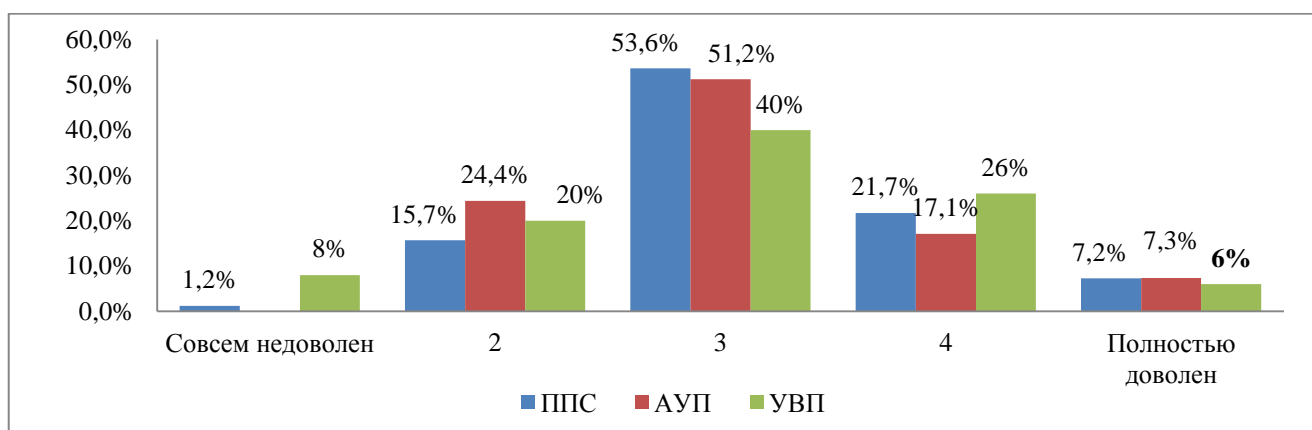


Рис.7. Насколько вы в целом довольны своей жизнью в настоящее время?
(по категориям сотрудников)

Небольшое смещение в сторону негативной оценки при ответе на рассматриваемый вопрос демонстрируют респонденты, занятые в УВП. В остальном же, сотрудники различных категорий дают сходные друг с другом ответы, то есть уровень довольства жизнью практически не зависит от сферы деятельности в университете.

Картина ожидаемого в следующем году уровня жизни сотрудникам БФУ чаще всего представляется мало отличной от текущего положения дел: половина опрошенных думают, что по прошествии года будут жить «в целом так же». Доля пессимистов в разы превосходит долю тех, кто ожидает положительных изменений. 28,3% респондентов, ожидающих незначительные ухудшения в жизни, против 7,1% участников опроса, настроенных умеренно оптимистично; 8,8% – в ожидании значительных ухудшений и только 4,4% думают о значительных улучшениях в жизни.

Карьерные ожидания персонала проявляют аналогичную динамику. 56,9% респондентов думают, что в течение ближайших трех лет будут занимать ту же должность, какой обладают сейчас. Около пятой части опрошенных (18,9%) полагают, что в ближайшие три года продвигнуться вверх по карьерной лестнице. Можно сказать, что с 2013 года эта доля сотрудников значительно увеличилась (с 2,4%). Ещё около 15% работников университета не планируют продолжать работу в организации (в 2013 году этот показатель имел значение 4%, то есть имеется и негативная динамика).

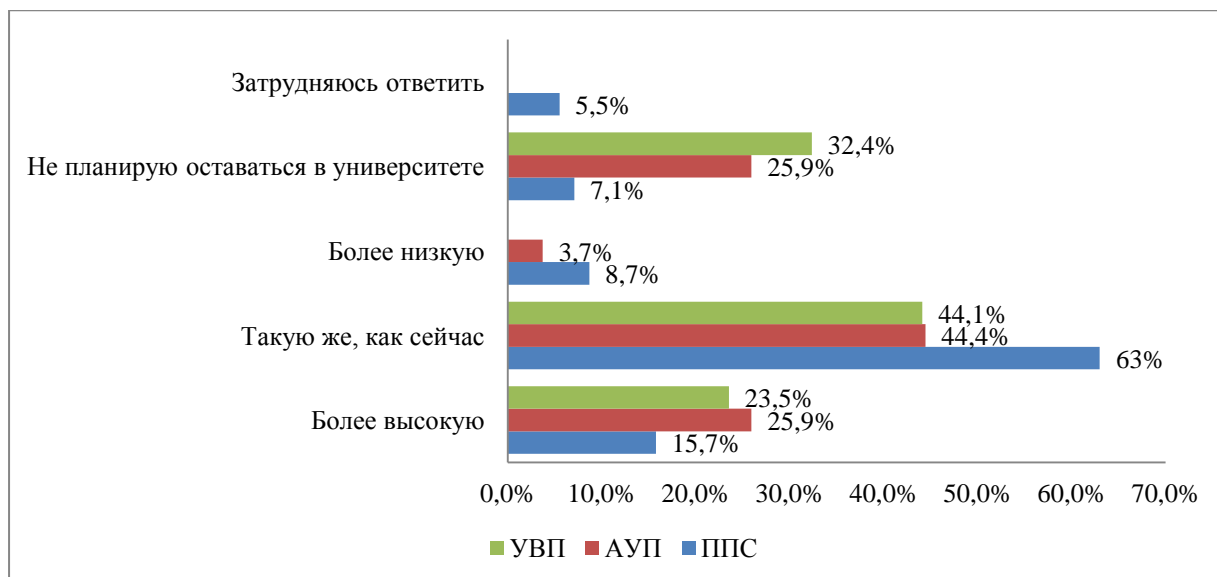


Рис. 8. Какую должность по сравнению с нынешней вы будете занимать в БФУ через 3 года? (по категориям персонала)

Относительно более амбициозны работники администрации университета, но учебно-вспомогательный персонал уступает им незначительно (25,9% и 23,5% - доли тех, кто полагает в ближайшем будущем занять более высокую должность). Не ожидает изменений в карьере большая часть профессорско-преподавательского состава. Покинуть университет в ближайших планах у 32,4% работников УВП и 25,9% представителей администрации.

Средний сотрудник БФУ определяет адекватный служебным обязанностям и нагрузке размер заработной платы около 34000 руб. в месяц (что на 3,5% больше, чем в 2013 году). Этот средний показатель варьируется в зависимости от категории работника и его должности. Профессорско-преподавательский состав наряду с работниками администрации адекватной полагают зарплату около 38000 руб. в месяц. Если для профессуры и преподавательского состава указанное число осталось неизменным с 2013 года, то работники администрации выявляют значительный рост зарплатных ожиданий, примерно на 55% увеличив аналогичный показатель 2013 года. Для учебно-вспомогательного персонала показатель адекватной зарплаты почти в два раза меньше и равен 19000 руб. в месяц (на 12% ниже уровня 2013 года).

Зависимость зарплатных ожиданий от должности респондента прямая с одним исключением. Данные, приведенные в таблице 7, показывают, чем выше должность респондента, тем выше он склонен оценивать свой труд. Несколько выбиваются из общей картины работники, занятые на должности старшего преподавателя, которые определяют размер адекватной заработной платы даже ниже, чем ассистенты.

Таблица 7

Зарплатные ожидания сотрудников БФУ (в целом по выборке, по должностям и по категориям работников)

В целом по выборке	По должностям	По категориям работников
--------------------	---------------	--------------------------

16,7%	4000-15000	Профессор	46583,33	ППС	38275,59
21,2%	от 15000 до 25000	Доцент	41142,86	АУП	37903,23
25,6%	от 25000 до 35000	Старший преподаватель	22000	УВП	19044,44
28,1%	от 35000 до 50000	Преподаватель	35384,62		
8,4%	>50 000	Ассистент	26294,12		

Множественный регрессионный анализ позволил нам составить формулу расчета зарплатных ожиданий. Основными её компонентами стали научный статус и стаж работы в университете.

$$\text{Зрп} = 36977 - 6324 \cdot \text{Уч} + 3867 \cdot \text{Ст}^*,$$

где Зрп – уровень желаемой заработной платы,

Уч – научный статус или ученая степень (доктор, кандидат наук, аспирант или без статуса),

Ст – стаж работы в университете

Таким образом, можно отметить, что у *сотрудников с более низким научным статусом зарплатные ожидания снижаются примерно на шесть тысяч рублей с каждой ступенью* (соответственно, верна и обратная связь: каждое повышение научного статуса ведет к существенному приросту зарплатных ожиданий). Одновременно с этим, *накопление стажа работы в университете приводит к увеличению ожидаемой заработной платы*. К примеру, проработав в ВУЗе 1-2 года, сотрудник рассчитывает, что его зарплата будет на 4 тысячи больше, стаж 3-5 лет – увеличение ещё на 4 тысячи и т.д.

* Сила корреляции выявленных переменных $R = 0,546$; размер R^2 равен $0,298$, объем объясненной дисперсии – $33,6\%$ опрошенных; уровень значимости (вероятности получения случайного результата) и для модели в целом, константы и переменных: $sig = 0,000$.

Интернет, социальные сети

Электронные службы университета применяются его сотрудниками с разной частотой. Ниже, в таблице 8 приведены данные о частоте пользования различными электронными сервисами, предоставляемыми университетом. Чем ниже оценка, тем выше частота использования (1 – «ежедневно», 2 – «несколько раз в месяц», 3 – «несколько раз в год», 4 – «не пользуюсь вообще»).

Таблица 8

Частота использования электронных ресурсов БФУ (в целом по выборке)

	Среднее	Мода
Научно-популярный портал университета intellika.info	2,91	4
Электронная библиотека	2,72	3
Портал программы развития pr.kantiana.ru	2,71	3
Портал электронного документооборота docs.kantiana.ru	2,70	4
Сайт университета kantiana.ru	2,13	1
Электронная почта в домене @kantiana.ru	2,10	1

На основании таблицы нетрудно выделить наименее востребованные у сотрудников университета сервисы: это научно-популярный портал intellika.info и портал электронного документооборота университета. Напротив, наиболее востребованными являются сайт университета и электронная почта в домене @kantiana.ru. Чаще всего опрошенные заявляли о ежедневном использовании этих сервисов.

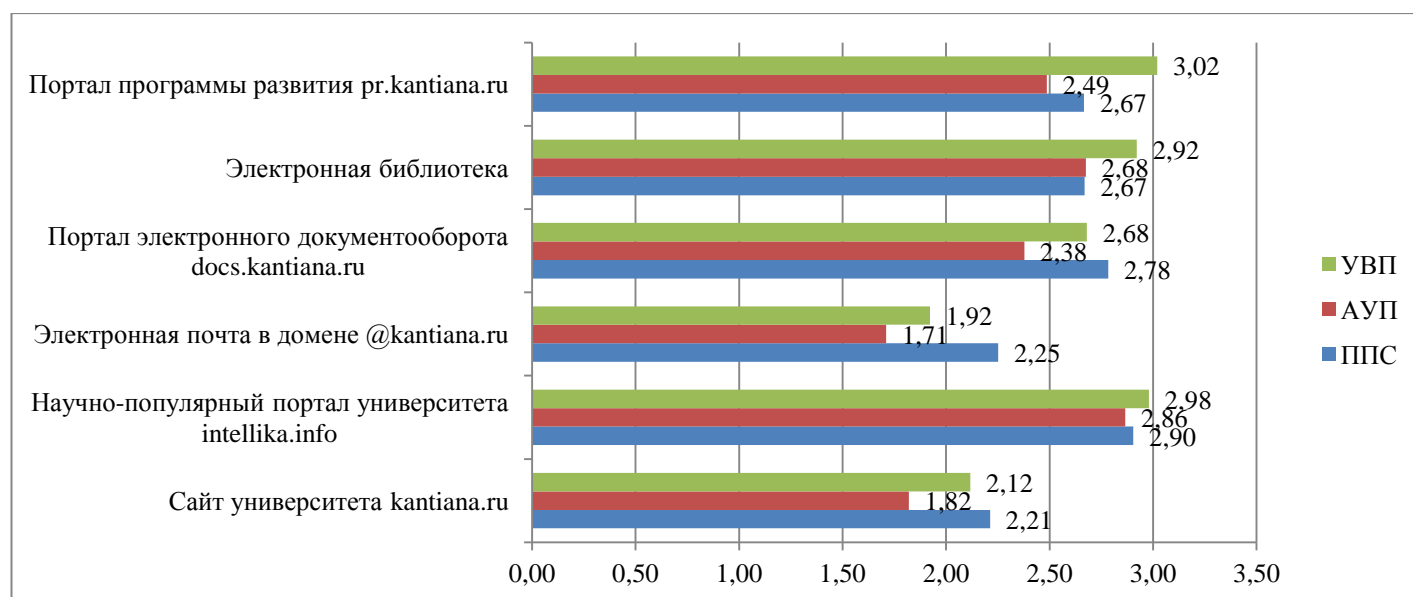


Рис. 9. Частота использования электронных ресурсов БФУ (по категориям сотрудников)

Ситуация с посещением электронных ресурсов университета работниками различных категорий при сравнении с данными 2013 года в основе своей осталась без изменений – востребованные сервисы остались востребованы, малоиспользуемые так же мало используются. Но, обратив внимание на частности, можно отметить некоторые смещения, признаки развития ситуации.

Таблица 9

Изменения средней оценки востребованности электронных ресурсов университета в 2013 и 2015 годах.

Наименование сервиса	ППС		АУП		УВП	
	2013	2015	2013	2015	2013	2015
Сайт университета kantiana.ru	2,13	2,21	1,52	1,82↑	1,73	2,12↑
Научно-популярный портал университета intellika.info	3,03	2,9	3,08	2,86↓	2,97	2,98
Электронная почта в домене @kantiana.ru	2,35	2,15↓	1,26	1,71↑	1,78	1,92
Портал электронного документооборота docs.kantiana.ru	3,11	2,78↓	2,81	2,38↓	2,7	2,68
Электронная библиотека	2,79	2,67	3,22	2,68↓	2,98	2,92
Портал программы развития pr.kantiana.ru	2,94	2,67↓	2,63	2,49	2,78	3,02↑

При составлении таблицы 9 мы выделили только значимые на наш взгляд смещения средней оценки, то есть такие, при которых изменения равны или превышают 0,2. Итак, можно отметить некоторое увеличение востребованности электронной почты в домене университета среди профессорско-преподавательского состава. Напротив, сотрудники администрации реже стали использовать почтовый сервис БФУ.

Портал электронного документооборота стал сравнительно чаще использоваться представителями ППС и АУП. Тогда как основной сайт университета в 2015 году реже посещается респондентами из АУП и УВП.

Научно-популярный портал университета intellika.info приобрел аудиторию из числа сотрудников администрации. При этом сохраняется проблема, отмеченная в отчете 2013 года: преподавательский и научный состав, который предположительно должен являться основной аудиторией сайта, практически не посещает его.

К portalу программы развития pr.kantiana.ru больший интерес стали проявлять преподавательские кадры, учебно-вспомогательный персонал, наоборот, посещает этот сервис реже.

Вопрос о наличии профиля в социальных сетях показал, что примерно 40% сотрудников университета не имеют учетной записи ни в одной из социальных сетей. Среди остальных наиболее популярны сайты ВКонтакте (39,4% респондентов ведут свой профиль в этой соц. сети) и Facebook (34,5%). Гораздо менее популярен сайт

Одноклассники (17%) и ещё менее востребован работниками ВУЗа сайт LinkedIn (12,1%).

Около трети респондентов (34,4%) ежедневно читают или пишут посты, оставляют комментарии в социальных сетях. Два-три раза в неделю просматривают свой профиль 26,7% сотрудников БФУ, ещё 16,7% делают это два-три раза в месяц. Пятая часть участников опроса пользуются социальными сервисами крайне редко – два-три раза в год. Активность в социальных сетях ощутимо зависит от возраста респондента – между этими показателями была обнаружена корреляция средней силы (0,405). То есть, чем моложе сотрудник, тем более активен он в социальных сетях.

Обычно социальные сети используются работниками университета для чтения новостей и личного общения (56,1% и 50,4%, соответственно). Деловая переписка со студентами и коллегами – варианты, также весьма часто отмечавшиеся при ответе на вопрос о целях использования социальных сервисов (37,1% - переписка со студентами и 36,7% - с коллегами). Гораздо менее востребованы такие цели, как публикация результатов профессиональной деятельности (9,5%), общение в комментариях (8,3%) и ведение личного дневника (1,5%).

Социально-политический блок

Данный блок анкеты содержит вопросы, касающиеся социальной обстановки в Калининградской области, политических взглядов и идентификаций сотрудников университета, а также их политической активности.

Результаты опроса показывают, что *респонденты в большинстве своем удовлетворены текущей ситуацией в Калининградской области*. Подобная позиция характерна для 65,7% участников исследования (в целом по региону – 54,6%). Более определенные мнения, выражено отрицательные или положительные, распределены между равными долями опрошенных. «Как отличную» ситуацию в области видят 1,2% сотрудников БФУ (в целом по региону – 2,7%), а «как хорошую» – 15,9% (27,5%). Те же числа верны для вариантов «как катастрофическую» и «как плохую».

Среди наиболее волнующих работников БФУ проблем в жизни региона можно выделить следующие: некачественная медицинская помощь (49,6% опрошенных указали на свою озабоченность данной проблемой), уровень доходов населения (45,8%), высокие цены на товары (45,8%), высокие налоги и тарифы на услуги ЖКХ (37,1%) и коррупция в органах власти (29,5%). Кажется показательным, что *среди пяти наиболее значимых проблем три связаны с финансовым положением домохозяйства*. Насколько значимы для персонала университета остальные проблемы, приведенные в анкетном перечне, можно узнать из таблицы 10.

Таблица 10

Какие из проблем в жизни региона беспокоят вас больше всего?

Перечень проблем	% БФУ	% Регион
Некачественная медицинская помощь	49,6	43,2
Уровень доходов населения	45,8	31,4
Высокие цены на товары	45,8	60,2

Высокие налоги и тарифы на услуги ЖКХ	37,1	56,8
Коррупция в органах власти	29,5	26,5
Неравенство в уровне жизни населения	26,1	11,3
Приток мигрантов в регион	23,1	16,0
Утрата ценностей, безнравственность	23,1	6,9
Изолированность области	22	10,3
Экономическое положение области	20,5	9,1
Наркомания и алкоголизм среди населения	19,7	33,4
Работа общественного транспорта	15,5	11,5
Отсутствие жизненных перспектив	12,5	6,1
Уровень безработицы	11,4	28,3
Экологическая обстановка	9,8	10,6
Социальная напряженность	7,6	6,4
Политическая нестабильность	4,9	11,8
Уровень преступности в обществе	4,9	8,6
Отсутствие свободы слова	4,5	1,7
Недоступность качественного образования	3,4	11,5
Затрудняюсь ответить	1,1	2,2

Нужно отметить, что сотрудники БФУ сравнительно чаще, чем население региона в целом, отмечают остроту проблем уровня доходов и неравенства уровня жизни населения, а также проблемы притока мигрантов в регион, безнравственности и утраты ценностей, но в то же время значительно меньше обеспокоены проблемами высоких цен на товары, высоких тарифов на услуги ЖКХ и уровнем безработицы в регионе. Таким образом, можно сделать вывод о том, что сотрудники университета являются сравнительно более социально защищенными и материально обеспеченными, однако острее ощущают социальное неравенство.

Оценка деятельности органов власти и управления (как федерального, так и регионального уровня) представлена на рисунке 10.

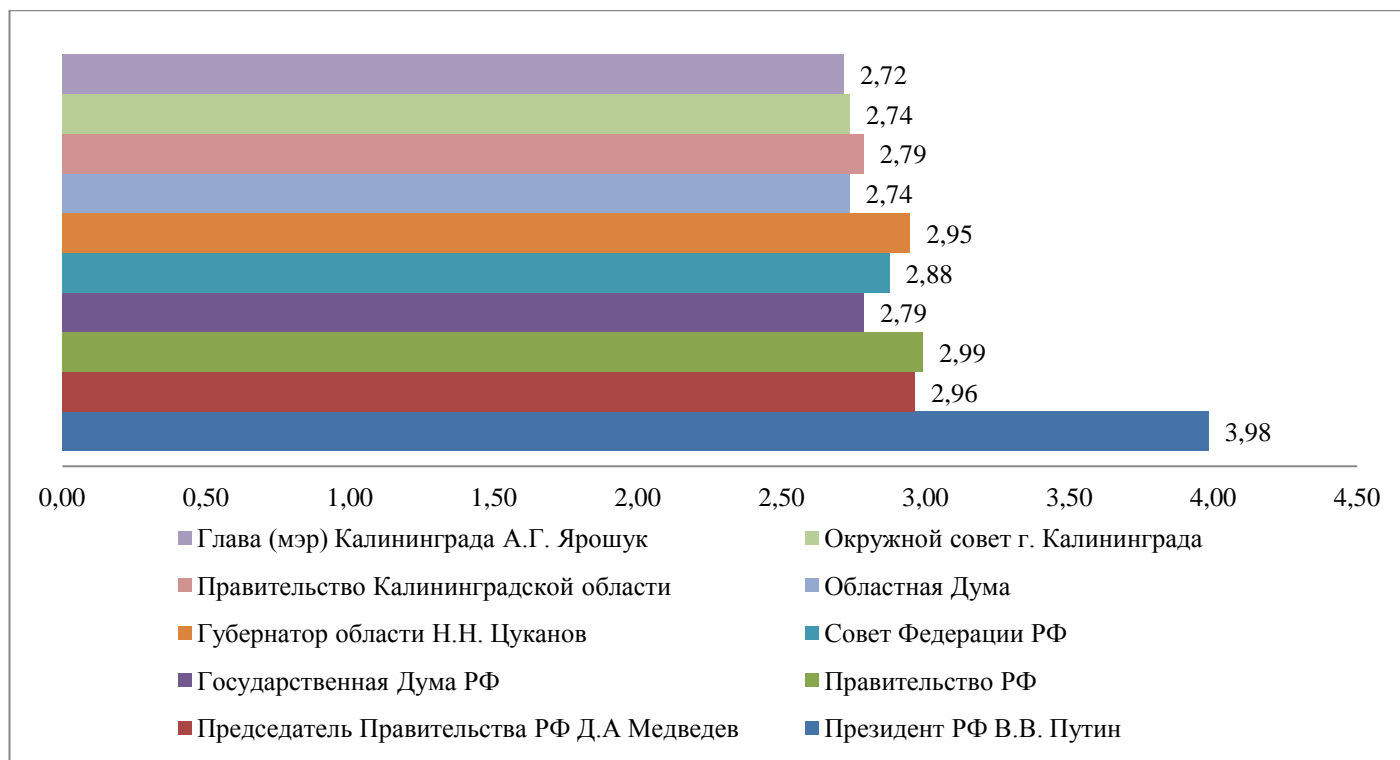


Рис. 10. Как вы оцениваете деятельность следующих органов власти и управления?

Очевиден огромный разрыв между тем, как оценивается деятельность президента РФ и тем, как оцениваются все остальные органы власти. В случае президента средняя оценка зафиксирована на уровне, соответствующем умеренно положительному впечатлению, тогда как показатели других представителей и институтов власти держатся около неопределенной, средней оценки. Скорее всего, представленное распределение является результатом *слабой включенности респондентов в политический процесс*, для которой характерно лишь поверхностное знание о том, как организована и какими путями осуществляется государственная власть, а ориентация в политической жизни держится актуальных событий, наполняющих медиапространство. Отметим, что аналогичные оценки характерны и для всего населения региона.

Аполитичность университетского персонала проявляется также при ответе на вопрос о политических партиях. Более половины респондентов (58,2%) указывают, что ни одна из партий, будь то находящаяся у власти или оппозиционных, не представляет их интересов (в целом по региону – 44,7%). Четверть участников опроса «своей» партией определили «Единую Россию» (в регионе – 30,3%). Оставшиеся 17% ответов распределены между КПРФ (5,7%), «Справедливой Россией» (4,1%), «Гражданской платформой» (2,6%) и другими политическими партиями.

Уже отмечавшийся разрыв в оценках деятельности различных органов власти можно перенести и на данные о доверии отдельным политикам. В этом случае также высокая степень доверия проявлена в отношении президента, тогда как остальные персоналии имеют весьма сходные нейтральные показатели.

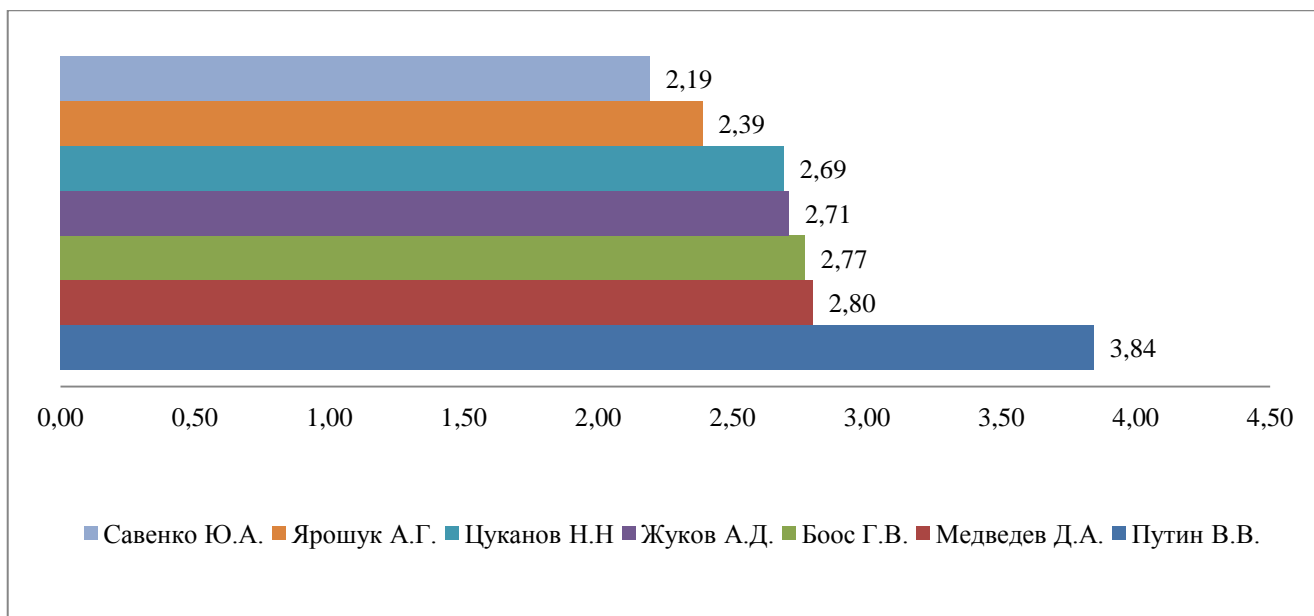


Рис. 11. Насколько вы доверяете следующим политикам?

Интересным является то, что сотрудники университета проявили большее доверие к бывшему губернатору Калининградской области Г. В. Боосу, а не к Н. Н. Цуканову, выполняющему обязанности губернатора в настоящее время. Вероятно, это можно воспринимать как сигнал недовольства политикой последнего. Впрочем, судить об этом на основании данных одного вопроса было бы опрометчиво.

Большинство респондентов (48,2%) хотят видеть Калининградскую область регионом, обладающим статусом особой экономической зоны, в составе РФ (в регионе в целом – 45,6%). Чуть более трети участников опроса (36,7%) видят регион обычной областью в составе РФ (в регионе в целом – 29,3%). Лишь немногие хотели бы, чтобы будущая Калининградская область была территорией совместного управления России и ЕС (6,9%), республикой в составе РФ (6,1%), независимым государством (1,6%) или регионом в составе иного государства (0,4%). В целом население региона отмечает эти варианты в 4,9%, 3,9%, 6,6% и 1,7% случаев соответственно.

В среднем сотрудники университета в сложившейся социальной ситуации ощущают умеренное напряжение (среднее - 2,9, мода 3). Чем меньше данный показатель, тем больше озабоченность респондента в связи с социальной напряженностью.

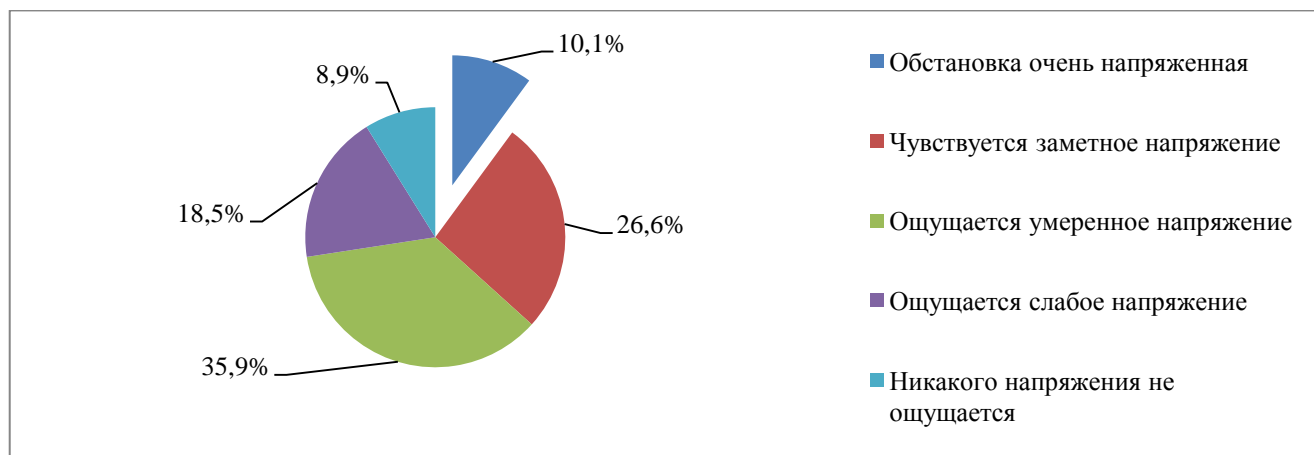


Рис. 12. Как вы оцениваете насколько обстановка в обществе сейчас напряжена?

Тем не менее, *около трети сотрудников университета говорят о том, что находят текущее положение дел напряженным сверх нормального*: 10,1% считают обстановку крайне напряженной (в целом в регионе – 9%) и 26,6% чувствуют заметное напряжение (в регионе – 16,5%). Меньшее количество опрошенных указывают на отсутствие напряженности в актуальной ситуации.

Существует слабая корреляция (имеющая значение 0,234) между показателем ощущения напряженности и уровнем удовлетворенности собственной жизнью. Другими словами, есть некая зависимость между ощущением удовлетворения от жизни и оценкой обстановки в обществе. При этом сложно сказать, в какую сторону работает эта зависимость, устранение чувства напряженности работает как фактор улучшения качества жизни или последнее является средством борьбы с указанным чувством.

Подавляющее большинство респондентов в той или иной степени исключают возможность массовых выступлений в Калининграде, направленных против падения уровня жизни или в защиту каких-либо прав населения. Абсолютно невозможными их считают 15,1% опрошенных (в целом в регионе – 23,9%), маловероятными – 32,7% (31,7%), неопределенную среднюю позицию при ответе на этот вопрос заняли 37,1% респондентов. Вероятными массовые выступления представляются 12,4% (14,2%), а практически неизбежными – 2,4% сотрудникам БФУ (1,7%).

Аналогичной с предыдущим распределением мнений, очевидным образом, стала оценка эффективности возможных политических акций протеста. Половина респондентов считают, что участникам такого гипотетического выступления не удалось бы добиться поставленных целей. Ещё 42,3% полагают, что протест мог бы оказаться в какой-то мере успешным. И лишь 1,3% видят акции протеста полностью эффективным инструментом отстаивания интересов.

Невостребованность массовых политических выступлений как инструмента осуществления политической воли, низкая оценка их действенности, естественным образом отражается на готовности личного участия в общественно-политических акциях. Отказ от участия в каких бы то ни было политических акциях характерен для 45,5% респондентов (в целом в регионе – 56,6%). Немало среди опрошенных тех, кто готов принять участие в сборе подписей в поддержку какой-либо инициативы – 42% (25,1%). Для участия в более масштабных и радикальных формах политической активности демонстрируется куда меньшая готовность. Среди них такие формы, как митинг – 13,6% (22,4%), демонстрация – 11,4% (10%), забастовка – 6,1% (5,1%). Ещё более низкой является готовность участия в экстремально радикальных акциях, таких как погром, захват и т.п. (0,8%).

Основные группы ППС и их характеристика.

Для более детального анализа внутренней структуры профессорско-преподавательского состава был проведен множественный анализ соответствий и кластерный анализ, которые позволили не только выявить основные группы ППС, характеризующиеся устойчивыми особенностями отношения к университету и

поведенческих практик, но и определить ключевые факторы, которые разделяют ППС на эти группы.

В числе таких факторов было выделено участие в конференциях и публикационную активность сотрудников (на рис. 13 выделены зеленым цветом), их сетевую активность (красным), зарплатные ожидания, участие в программе развития, оценку ситуации в БФУ и ожидания относительно будущих изменений, как в университете, так и своего положения в нем (выделено черным цветом).

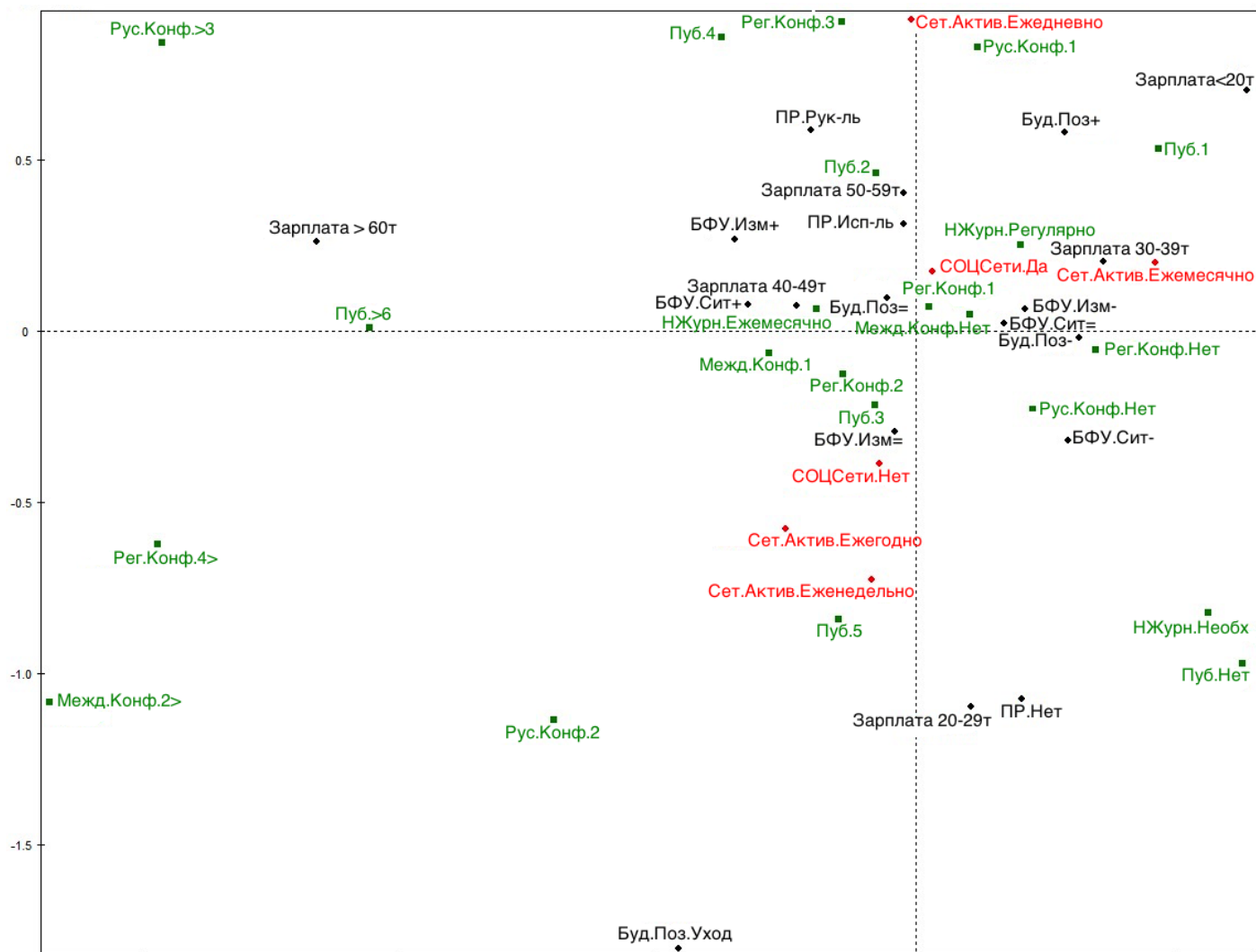


Рис. 13. Пространство активных факторов, подразделяющих ППС.

Как видно на рисунке 13, по вертикальной оси в пространстве факторов ключевую роль играют ожидания, сетевая активность, обращение к периодике и участие в программе развития: в нижней части пространства располагаются планируемый уход из университета, неучастие в программе развития, неучастие в социальных сетях, негативные оценки ситуации в университете. В верхней части пространства, соответственно, участие в социальных сетях, руководство и участие в проектах в программе развития, позитивные ожидания изменений в университете и личной карьере.

По горизонтальной оси располагаются такие факторы, как деятельность по представлению результатов работы и зарплатные ожидания преподавателей. В левой

части пространства располагается активное участие в нескольких конференциях различного уровня в году, значительная публикационная активность, высокие зарплатные ожидания. На правом полюсе пространства – практически полное отсутствие публикаций и выступлений на конференциях, низкие зарплатные ожидания.

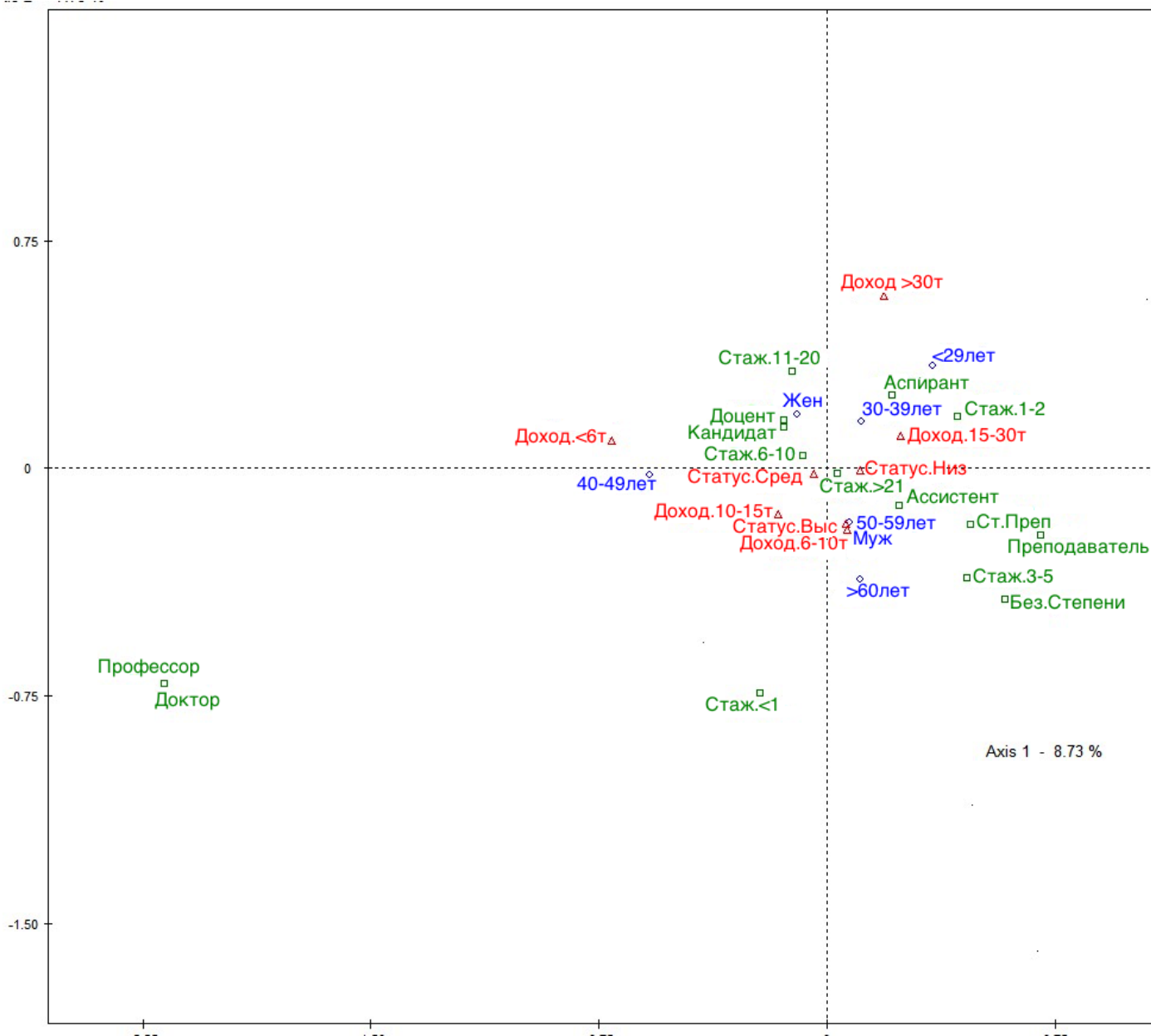


Рис. 14. Пространство вспомогательных переменных.

На рисунке 14 изображено пространство вспомогательных переменных, которые располагаются в соответствии с активными факторами. Как мы видим, левому полюсу активных переменных соответствуют респонденты со статусом профессора и степенью доктора, правому – преподаватели и старшие преподаватели, без научной степени, работающие в университете 1-2 года. К верхнему полюсу активных факторов тяготеют ППС в возрасте до 40 лет, с относительно высоким доходом, в то время как нижний полюс в большей степени соответствует либо наиболее возрастной категории ППС, либо тем, кто, наоборот, работает в университете совсем недавно.

В соответствии с активными факторами в ходе кластерного анализа мы выявили пять групп сотрудников, и охарактеризовали их не только с точки зрения данных факторов, но и других общественно-политических характеристик.

1. **«Консервативная»** (31% ППС): данная группа ППС отличается тем, что регулярно обращается к научной периодике, принимает активное участие в качестве исполнителей в проектах программы развития университета, положительно оценивает свои отношения с коллегами и содержание работы, однако практически не проявляет активности в социальных сетях, редко участвует в конференциях и не ждет изменений от своего положения в организации в ближайшие годы. В общественно-политическом плане характеризуется доверием действующему губернатору, считает уровень социальной напряженности и протестной активности в регионе низким.

2. **«Активная»** (33% ППС): данную группу отличает высокая активность в социальных сетях, наличие публикаций и участие в общероссийских конференциях, низкие зарплатные ожидания, а также наличие опыта руководства проектами программы развития университета. В то же время, политические взгляды данной группы отличаются недоверием к руководителям области и областного центра.

3. **«Презентационная – Международная»** (10% ППС): данная группа отличается крайне высоким уровнем участия в общероссийских и международных конференциях, значительным количеством публикаций, но в то же время не имеет ярко выраженных общественно-политических предпочтений. Очевидно, данный кластер ППС сосредоточен исключительно на основной деятельности, добиваясь в ней значительных результатов.

4. **«Абсентеистская»** (20% ППС): представители данной группы отличаются умеренными зарплатными ожиданиями (20-29 тыс. рублей), однако их характеризует практически полное отсутствие участия в научной деятельности и программе развития университета. Данная группа считает, что в ближайшие несколько лет покинет университет.

5. **«Презентационная – Внутренняя»** (6% ППС): наконец, последняя группа, самая малочисленная, хотя и отличается высокой научно-публикационной активностью, ее результаты ориентированы преимущественно на внутрироссийскую аудиторию. Интересно, что среди данной группы крайне высока удовлетворенность учебной нагрузкой и возможностями для творческого роста, однако наиболее высоки и зарплатные ожидания (более 60 тыс. рублей).

Основные выводы и рекомендации

Анализ основных результатов, полученных в ходе внутреннего обследования персонала, позволяет сделать следующие выводы.

1. Социальное самочувствие персонала можно охарактеризовать как стабильное - значительных изменений со времени последнего исследования (2013 год) данный опрос не зафиксировал. Оценка перспектив развития университета изменилась в сторону небольшого увеличения доли негативных ожиданий. Оценивая условия труда, сотрудники отмечают улучшение материально-технического обеспечения, также повысилась по сравнению с 2013 годом оценка возможности участия в развитии университета. В то же время, ощутимо снизилась оценка университетской системы питания. Удовлетворенность заработной платой остается низкой, но без изменений в

худшую сторону, что представляется положительным в период экономического кризиса.

2. Удовлетворенность аспектами организации образовательного процесса находится на высоком уровне. При рассмотрении структуры оценки указанных аспектов обращает на себя внимание роль формального фактора, в основном связанного с организацией расписания занятий. Возможно, таким образом косвенно проявляется потребность сотрудников иметь больший ресурс времени, среди прочего подпитываемая ориентацией на задачи реализации собственного потенциала.

3. Научно-исследовательская активность сотрудников БФУ отражена в следующих показателях. Чаще всего работник университета, занятый научной деятельностью, готовит 1-3 публикации в год (монографии, статьи, тезисы докладов и т.д.). Более половины респондентов участвовали (в качестве исполнители или руководителя) в подготовке и/или реализации проектов по программе развития университета. Средний сотрудник БФУ за год посещает 2-3 конференции на территории Калининградской области, 1-2 в России и 1 за рубежом.

4. По результатам опроса стало возможным указать некоторые меры, которые кажутся персоналу БФУ необходимыми для развития и поддержки профессорско-преподавательского состава в университете. Во-первых, сотрудники указывали на необходимость повышения заработной платы. Во-вторых, респонденты часто представляли важным расширение возможностей для повышения квалификации, в том числе за рубежом. В-третьих, можно говорить о запросе на снижение учебной нагрузки.

5. В целом, участникам опроса характерна нейтральная удовлетворенность собственным уровнем жизни. Карьерные ожидания персонала выявили как положительную динамику (многократное увеличение ожиданий карьерного роста), так и негативную (разрастание доли тех, что не связывает свое будущее с работой в БФУ).

6. Средний сотрудник БФУ определяет адекватный служебным обязанностям и нагрузке размер заработной платы около 34000 руб. в месяц (что на 3,5% больше, чем в 2013 году). Более всего на уровень желаемой заработной платы влияют наличие или отсутствие научной степени и стаж работы в университете.

7. Наименее востребованными электронными сервисами БФУ для сотрудников университета стали научно-популярный портал intellika.info и портал электронного документооборота. Напротив, наиболее востребованными являются сайт университета и электронная почта в домене @kantiana.ru.

8. Результаты опроса показывают, что респонденты в большинстве своем удовлетворены текущей ситуацией в Калининградской области. Опрос зафиксировал отсутствие мотивации на включенность в политическую жизнь среди характерных черт политического сознания среднего сотрудника университета.

9. Среди профессорско-преподавательского состава университета выделяются пять категорий сотрудников, характеризующихся различными паттернами научно-образовательных практик и установок. Примерно пятая часть работников характеризуется абсентеистскими установками и не связывает свое будущее с университетом, еще треть отличается умеренной активностью, которую не планирует наращивать. Оставшиеся сотрудники проявляют активность разной направленности и интенсивности, однако обладают и довольно высокими ожиданиями.