

ФГАОУ ВПО «СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ЛАБОРАТОРИЯ СОЦИОЛОГИИ

ОТЧЕТ

по результатам социологического исследования на тему

**«Социальное самочувствие и профессиональная деятельность сотрудников  
Сибирского федерального университета»**

**Руководитель проекта:**

Буторина А.Н., студентка 4 курса ИППС

**Отчет подготовили:**

Буторина А.Н., Елина М.В., Логинова Е.Б., Швыткова М.А., Хамидуллина К.Р.,  
Нестерова Я.В., Кущинская С.В., Перминова А.В. – участники Студенческой научно-  
исследовательской лаборатории социологии

Красноярск 2012

## **Оглавление**

Введение.....	3
1. Образ СФУ в массовом сознании сотрудников университета.....	5
2. Уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ.....	13
3. Отношение сотрудников СФУ к изменениям, произошедшим в университете .....	24
4. Оценка работы руководства сотрудниками СФУ .....	26
5. Основные источники конфликтов в университете, по мнению сотрудников СФУ .....	30
6. Степень удовлетворенности сотрудников условиями работы в СФУ .....	31
7. Факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников СФУ.....	35
8. Основные источники информации о событиях в СФУ .....	37
9. Уровень вовлеченности сотрудников СФУ в научную и общественную деятельность .....	38
10. Основные мотивы работы в СФУ .....	40
11. Оценка перспективности работы в СФУ сотрудниками университета .....	42
12. Соответствие доходов сотрудников СФУ их фактическим потребностям и уровню занятости.	46
Заключение .....	50
Приложение 1. Социологическая анкета .....	54
Приложение 2. Таблицы статистического распределения ответов .....	62

## ВВЕДЕНИЕ

В мае 2012 года коллективом Студенческой научно-исследовательской лаборатории социологии по заказу руководства Сибирского федерального университета было проведено социологическое исследование на тему «*Социальное самочувствие и профессиональная деятельность сотрудников СФУ*».

Исследование проводилось методом анкетного опроса на территории четырех площадок Сибирского федерального университета. Всего было опрошено 800 респондентов, в числе которых 620 (77,5%) представителей профессорско-преподавательского состава и 180 (22,5%) сотрудников структурных подразделений СФУ, не имеющих непосредственного отношения к учебному процессу. Участие в опросе приняли представители всех институтов СФУ, совокупность респондентов от каждого была сформирована исходя из распределения институтов в общей численности сотрудников СФУ.

*Целью* исследования было определить особенности социального самочувствия и профессиональной деятельности сотрудников Сибирского федерального университета.

С целью исследования связан ряд основных исследовательских *задач*, в ходе решения которых предполагалось:

1. Изучить образ СФУ в массовом сознании сотрудников университета
2. Определить уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ
3. Изучить отношение сотрудников к изменениям, произошедшим в СФУ
4. Определить, как сотрудники университета оценивают работу руководства СФУ
5. Выявить основные, по мнению сотрудников СФУ, источники конфликтов в университете
6. Определить степень удовлетворенности сотрудников условиями работы в СФУ
7. Выявить факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников СФУ
8. Определить основные источники информации о событиях в СФУ
9. Выявить уровень вовлеченности сотрудников СФУ в научную и общественную деятельность
10. Определить основные мотивы работы в СФУ
11. Определить, насколько, по мнению сотрудников, перспективна работа в СФУ
12. Выявить соответствие доходов сотрудников СФУ их фактическим потребностям и уровню занятости

Для удобства в таблице 1 приведено соответствие вопросов социологической анкеты (см. приложение 1) сформулированным выше задачам исследования. В структуре отчета каждый раздел посвящен описанию одной задачи.

Таблица 1. Соответствие вопросов анкеты задачам исследования

Задача исследования	№ вопроса в анкете
1. Изучить образ СФУ в массовом сознании сотрудников университета	1, 5, 6, 7
2. Определить уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ	2, 3, 4, 4.1
3. Изучить отношение сотрудников к изменениям, произошедшим в СФУ	8
4. Определить, как сотрудники университета оценивают работу руководства СФУ	9, 10
5. Выявить основные источники конфликтов в университете, по мнению сотрудников СФУ	11
6. Определить степень удовлетворенности сотрудников условиями работы в СФУ	13, 14
7. Выявить факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников СФУ	12
8. Определить основные источники информации о событиях в СФУ	15
9. Выявить уровень вовлеченности сотрудников СФУ в научную и общественную деятельность	16
10. Определить основные мотивы работы в СФУ	17
11. Определить, насколько, по мнению сотрудников, перспективна работа в СФУ	19, 20, 21
12. Выявить соответствие доходов сотрудников СФУ их фактическим потребностям и уровню занятости	22, 23, 24

Распределение ответов на вопросы осуществлялось с учетом таких выделенных параметров респондентов, как номер учебной площадки СФУ, стаж работы в СФУ.

В совокупности сотрудников, принявших участие в опросе, доля женщин составляет 63%, мужчин - 36%. Респонденты в возрасте от 18 до 24 лет составляют 8% от числа опрошенных, от 25 до 34 лет - 28%, от 35 до 44 - 21%, от 45 до 54 - 21%, от 55 лет и старше - 21%.

При этом 51% респондентов отметили, что пришли работать в университет после окончания СФУ или вуза, вошедшего в состав СФУ. 20% перед устройством на работу в СФУ закончили другое учебное заведение, 10% перешли на работу в СФУ из другого учебного заведения, 8% работали в государственных организациях, 5% - в коммерческих, 3% от всех опрошенных отметили, что работают в СФУ по совместительству. Таким образом, каждый второй респондент является выпускником СФУ или другого вуза, вошедшего в 2006 году в состав Сибирского федерального университета

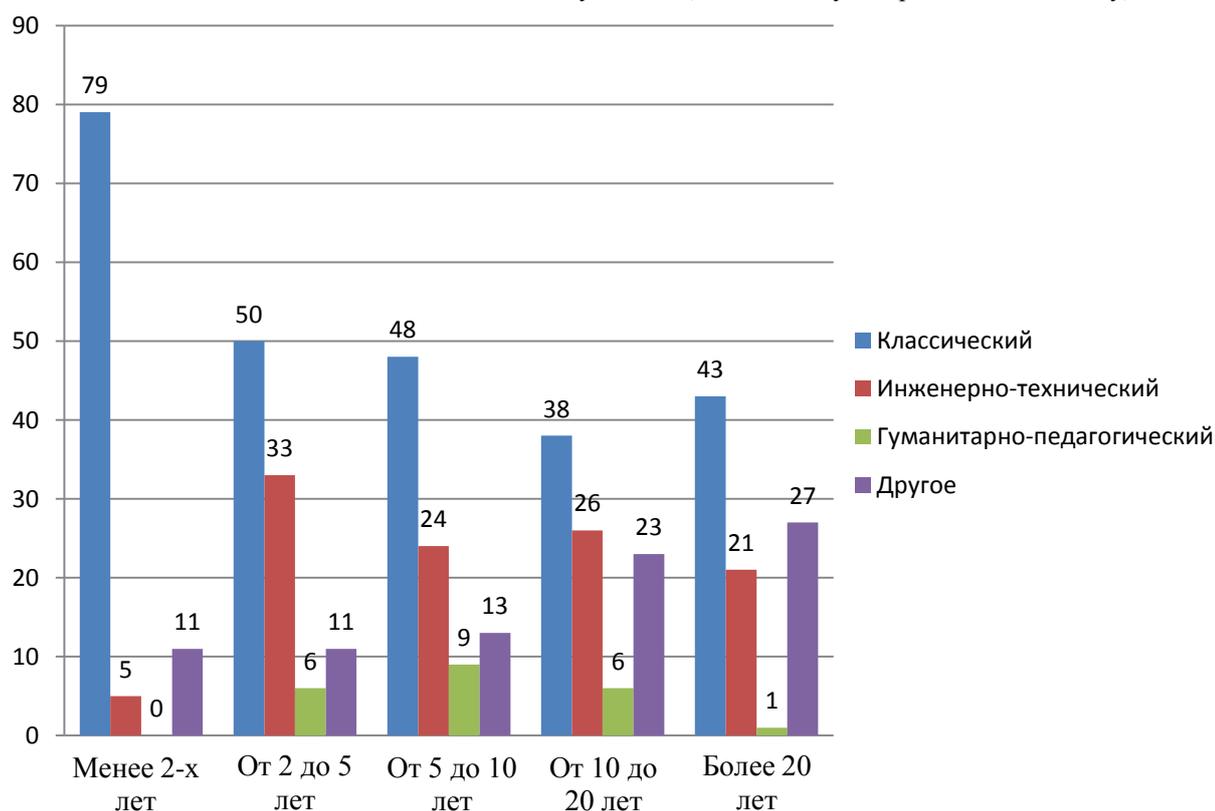
Анализ полученных данных был осуществлен с применением статистического пакета SPSS, с использованием методов описательной статистики, при рассмотрении открытых вопросов анкеты применялся метод контент-анализа.

## 1. Образ СФУ в массовом сознании сотрудников университета

Анализ ответов на вопрос: «По Вашему мнению, СФУ – это университет...» позволил получить представление об образе СФУ в массовом сознании его сотрудников.

Общее распределение ответов преподавателей представлено на диаграмме 1.1. Большая часть респондентов относит СФУ к типу классических университетов (данный вариант ответа выбрали 79%, 50%, 48%, 38%, 43% преподавателей со стажем работы «менее 2-х лет», «от 2 до 5 лет», «от 5 до 10 лет», «от 10 до 20 лет», «боле 20 лет» соответственно). Остальная часть респондентов разделилась относительно двух вариантов – «инженерно–технический» и «другое». При этом преподаватели со стажем «менее 2-х лет» и «более 20 лет» отдали предпочтение позиции «другое» - 11% и 27% соответственно. В то время как респонденты с преподавательским стажем «от 2 до 5 лет», «от 5 до 10 лет», «от 10 до 20 лет» отнесли СФУ к разряду инженерно-технических университетов – 33%, 24%, 26% соответственно.

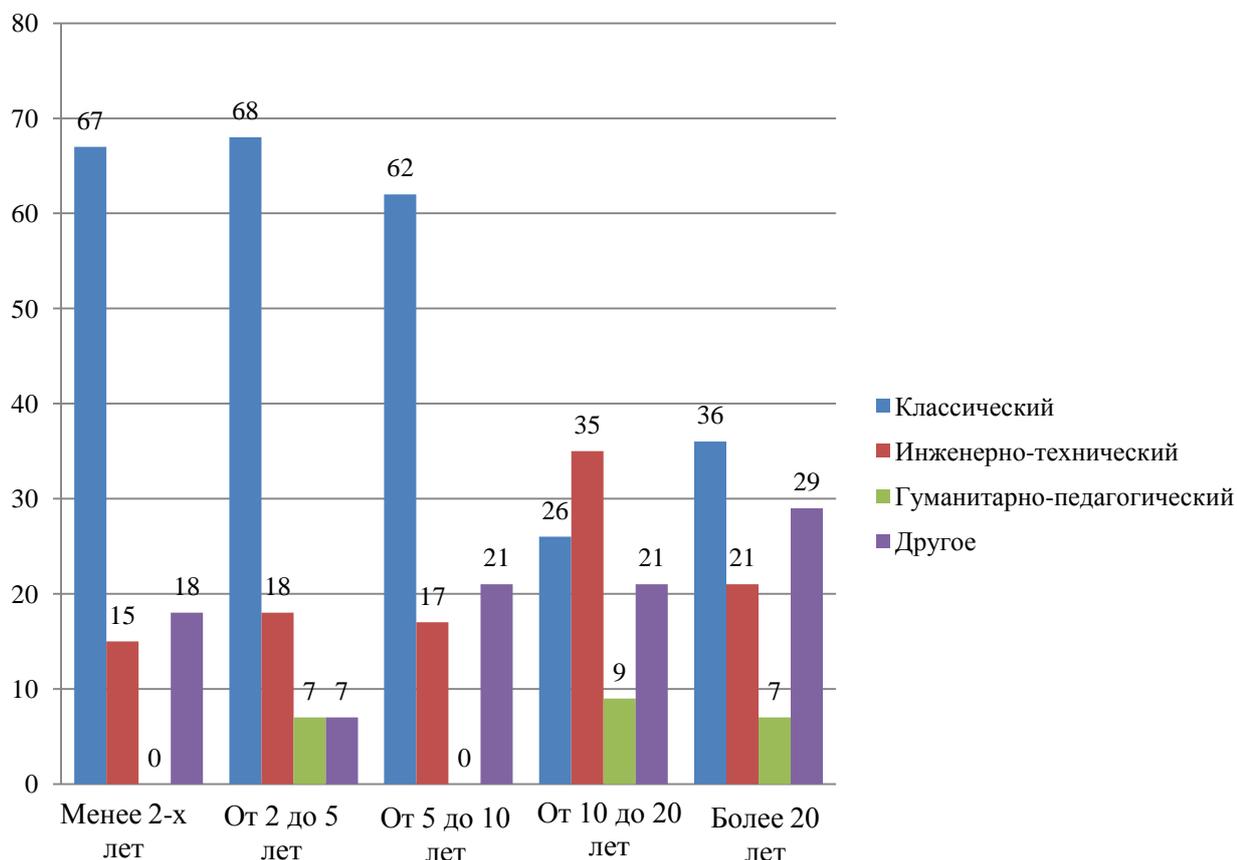
Диаграмма 1.1. Распределение ответов преподавателей на вопрос «По Вашему мнению, СФУ – это университет...» по стажу, %



Данные диаграммы 1.2 свидетельствуют, что большинство сотрудников СФУ выбрали позицию «классический университет». По стажу распределение ответов следующее: «менее 2-х лет» - 67%, «от 2 до 5 лет» - 68%, «от 5 до 10 лет» - 62% и «боле 20 лет» - 36%. Исключение составляют сотрудники со стажем «от 10 до 20 лет», выбравшие вариант «инженерно-технический университет» - 35%. Оставшаяся часть сотрудников

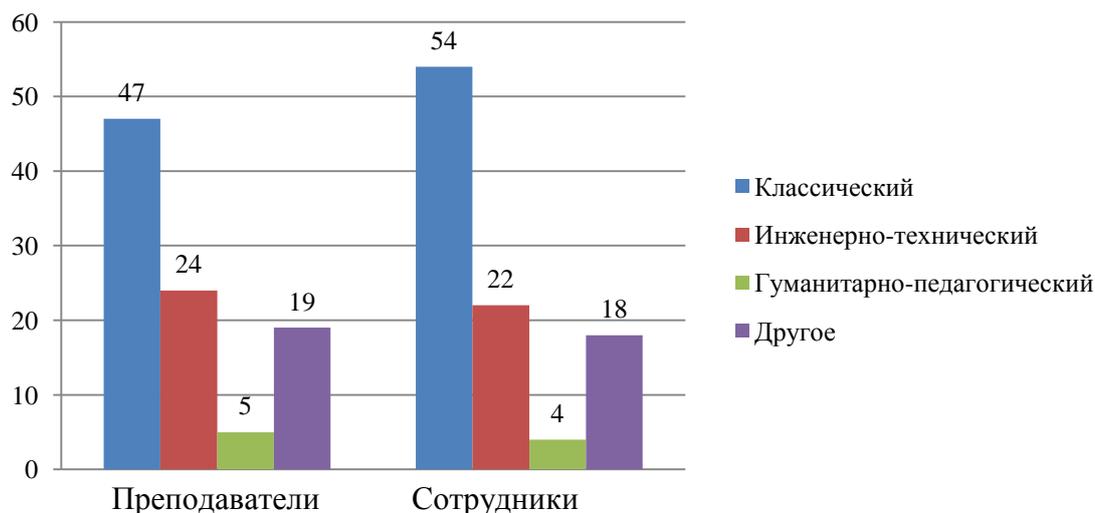
выбрала вариант «другое» (18%, 21%, 21%, 29% для позиций «менее 2-х лет», «от 5 до 10 лет», «от 10 до 20 лет», «боле 20 лет» соответственно). Однако сотрудники категории «от 2 до 5 лет стажа» на это место отнесли вариант «инженерно-технический университет» - 18%. В целом, сотрудники со стажем менее 10 лет практически однозначны в своей оценке.

Диаграмма 1.2. Распределение ответов сотрудников на вопрос «По Вашему мнению, СФУ – это университет...» по стажу, %



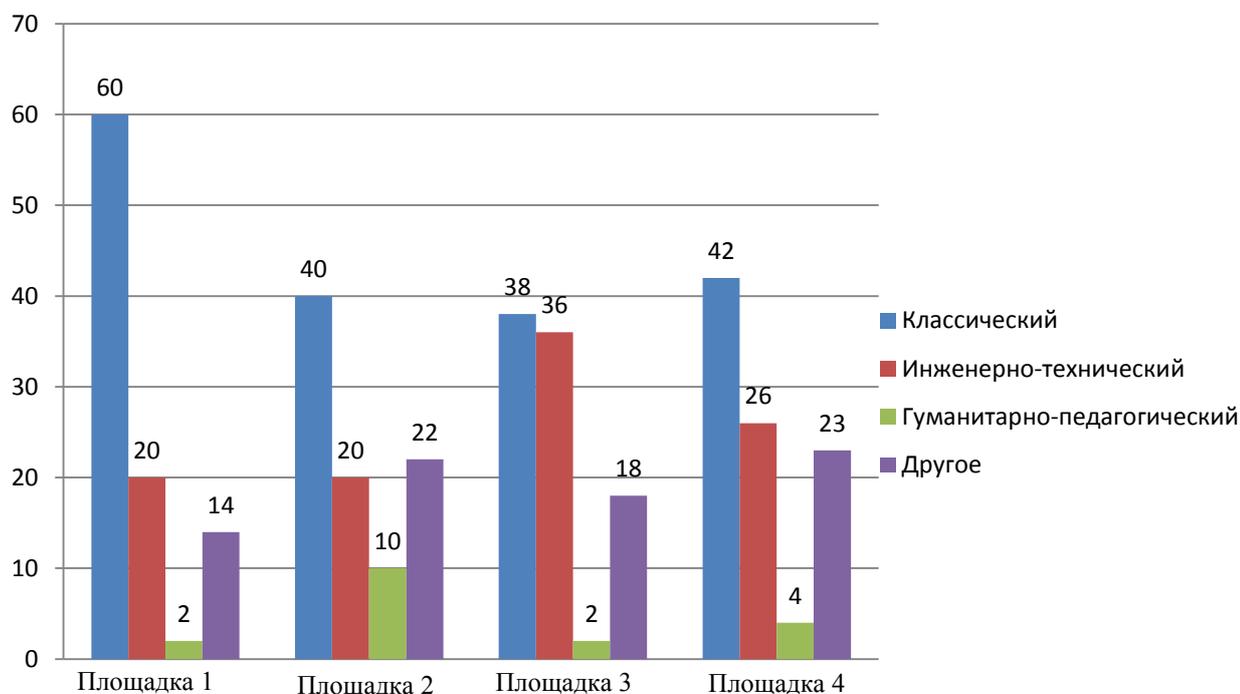
В целом, ответы преподавателей и сотрудников не обнаруживают значимых различий. Как показывает диаграмма 1.3, наибольший процент получил вариант «СФУ – классический университет» – 47% и 54% соответственно. Второе место по количеству ответов занимает позиция «инженерно-технический университет»: преподаватели и сотрудники практически единогласно отдали 24% и 22% соответственно. При этом отказ от ответа у преподавателей составил 5%, у сотрудников – 2%. Подробные данные представлены в приложении 2.

Диаграмма 1.3. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «По Вашему мнению, СФУ – это университет...», %



Несущественна разница в распределении ответов преподавателей по площадкам (диаграмма 1.4). Большинство преподавателей считает СФУ классическим университетом (60%, 40%, 38%, 42% соответствуют площадкам №1, №2, №3 и №4). Интерес представляет площадка №3, где с разницей в 2% остальная часть преподавателей относит СФУ к инженерно-техническому институту (36%). Отказ от ответа составляет: площадка 1 - 4%, площадка 2 – 8% , площадка 3 – 6% , площадка 4 – 5% .

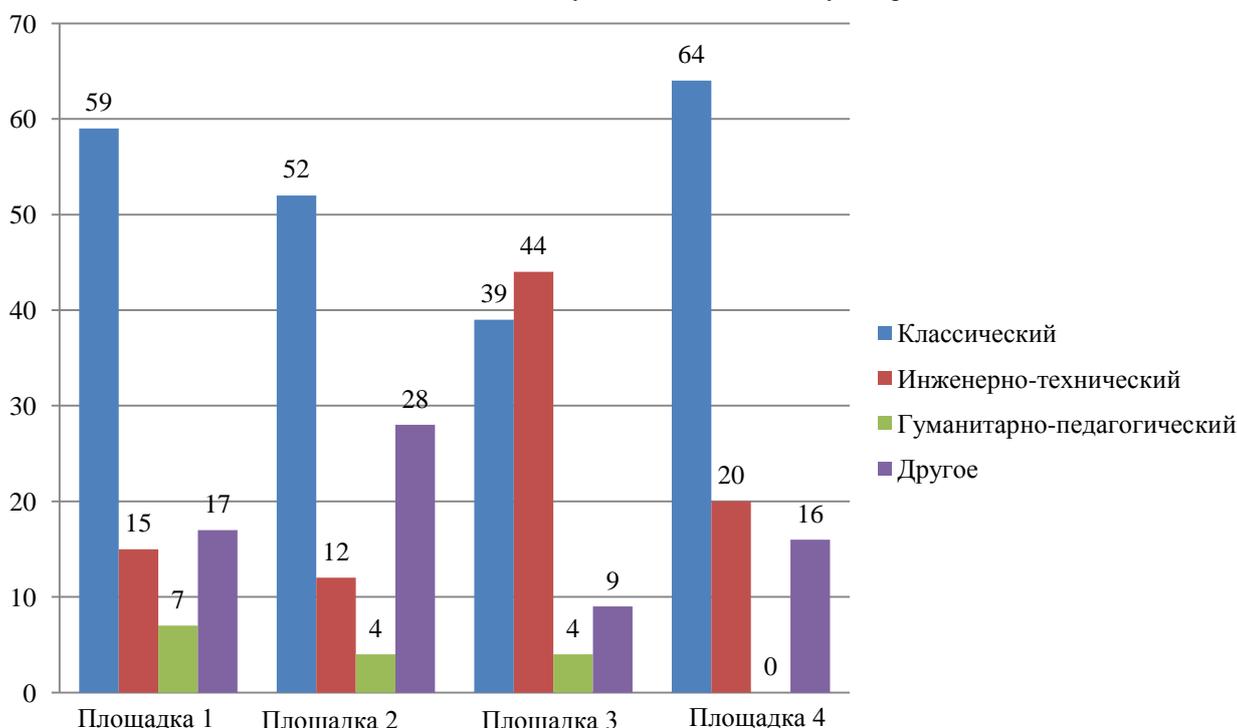
Диаграмма 1.4. Распределение ответов преподавателей на вопрос «По Вашему мнению, СФУ – это университет...» по площадке, %



Сотрудники площадок №1, №2 и №4 представляют собой однородное большинство, относящее СФУ к классическому университету (59%, 52% и 64% соответственно). Вместе с тем, данные свидетельствует о том, что большая часть сотрудников третьей площадки склонна оценивать СФУ как инженерно-технический университет (44%) и лишь потом как классический (39%).

В целом распределение ответов преподавателей и сотрудников по площадкам обнаруживает следующую тенденцию: на площадке №3 (с разницей около 4%) наблюдается поляризация двух позиций - «классический университет» и «инженерно-технический университет», в то время как остальные площадки единогласны в своем выборе (диаграмма 1.5).

Диаграмма 1.5. Распределение ответов сотрудников на вопрос «По Вашему мнению, СФУ – это университет...» по площадке, %



Таким образом, практически с одинаковой частотой большинство преподавателей и сотрудников относят СФУ к классическому типу университета. При этом существенные различия среди ответов респондентов наблюдаются по площадкам и стажу работы. Сотрудники и преподаватели площадки №3 относят СФУ к инженерно-техническому университету. Вместе с тем, преподаватели и сотрудники с меньшим стажем работы (до 10 лет) в большей степени склонны оценивать СФУ как классический университет, в то время как сотрудники со стажем более 10 лет не столь однозначны в своих оценках.

*Конкурентные преимущества СФУ.* Одной из характерных особенностей восприятия СФУ профессорско-преподавательским составом, а также сотрудниками, не имеющими непосредственного отношения к учебной деятельности, является мнение о преимуществах и недостатках университета в сравнении с другими вузами. Мы попросили респондентов оценить, насколько, по их мнению, конкурентоспособен Сибирский федеральный университет перед другими вузами по ряду характеристик. Предлагаем вниманию читателя результаты статистического анализа по данному вопросу. Заметим, что в данном случае можно было выбрать неограниченное число ответов, поэтому сумма процентов респондентов заведомо больше ста, а доля рассчитывается от числа ответивших на вопрос (см. диаграммы 1.6, 1.7; табл. 5.1.1-5.2.4).

Диаграмма 1.6. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?», %

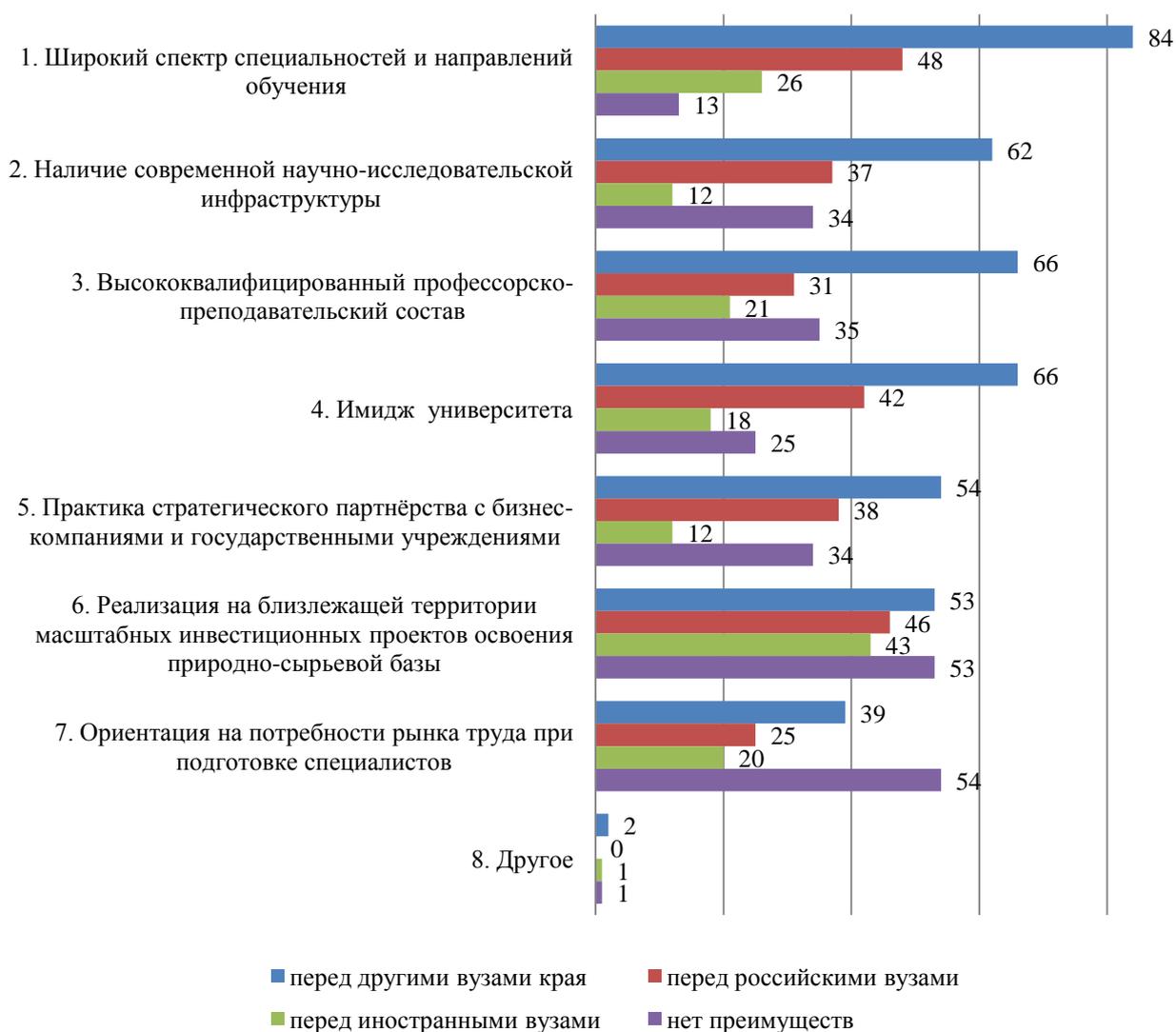
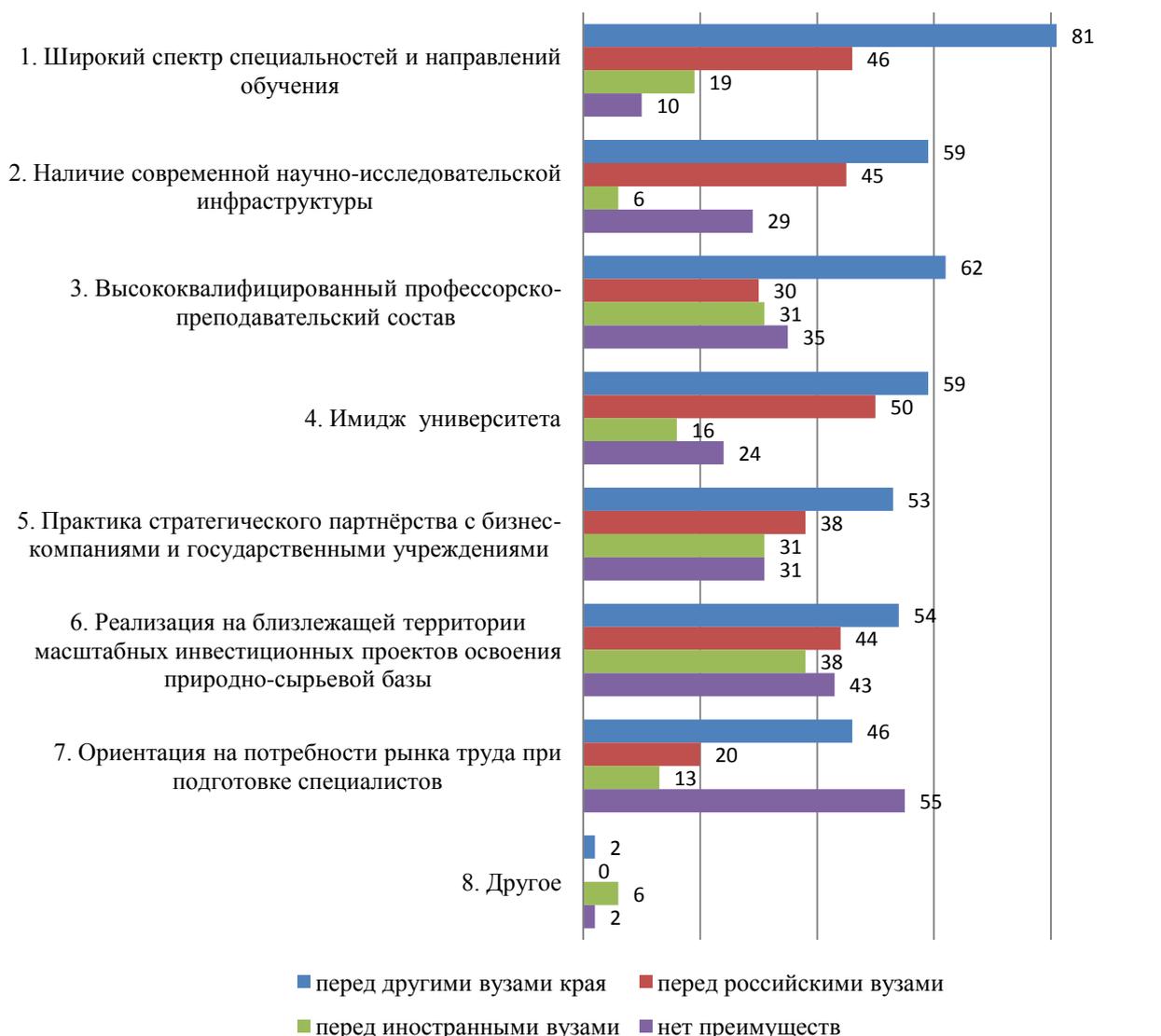


Диаграмма 1.7. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?», %



- *Широкий спектр специальностей и направлений обучения* является главным преимуществом СФУ перед другими вузами края, так считает 84% преподавателей и 81% сотрудников (при этом, на площадках 2 и 3 этот процент несколько выше). Значительно меньшее число респондентов считает это преимуществом перед другими вузами России (48% преподавателей и 46% сотрудников соответственно). Только 26% преподавателей и 19% сотрудников относят данную характеристику к преимуществам перед иностранными вузами. Десятая доля респондентов считает, что у СФУ в этом нет преимуществ.
- *Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры* относит к преимуществам перед другими вузами края в среднем 61% от числа всех ответивших респондентов. Сотрудники в большей степени, чем преподаватели, считают это преимуществом перед российскими вузами (45% сотрудников против 37% преподавателей), а преподаватели – преимуществом перед иностранными вузами (12%

против 6%). Треть всех респондентов не считает наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры конкурентным преимуществом СФУ.

- *Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав* является одним из основных преимуществ перед вузами края, так считают 66% преподавателей и 62% сотрудников (среди респондентов с площадки №1 эта доля достигает 73%). Респонденты с площадок №1 и №2 чаще, чем респонденты с площадок №3 и №4 отмечают данное преимущество в контексте других вузов России (35% и 43% против 20% и 17% соответственно). В свою очередь, больше трети респондентов (35%) отмечает, что у СФУ в этом нет преимуществ (на площадке №4 этот процент достигает 46%).
- *Имидж университета.* 66% преподавателей и 59% сотрудников относят имидж университета к числу конкурентных преимуществ СФУ перед вузами края, 42% преподавателей и 50% сотрудников – к числу преимуществ перед российскими вузами. Причем, сотрудники с площадок №1 и №4 чаще отмечают имидж в качестве преимущества СФУ перед другими вузами края, чем сотрудники площадок №2 и №3 (в среднем 70% против 45%). Четверть всех респондентов отмечает, что имидж университета не является преимуществом СФУ (в числе опрошенных с площадки №3 таких 39%).
- *Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями* была отнесена к преимуществам СФУ перед другими вузами края более чем половиной респондентов - 54% преподавателей и 53% сотрудников (несколько ниже доля респондентов на площадке №4 – 45%). К числу преимуществ перед российскими вузами практику стратегического партнерства отнесли 38% респондентов. В свою очередь, на фоне иностранных вузов СФУ имеет данное преимущество, по мнению 31% сотрудников и только 12% преподавателей. Треть респондентов не относит практику партнерства к числу конкурентных преимуществ СФУ.
- *Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы,* по мнению 53% преподавателей и 54% сотрудников, входит в число конкурентных преимуществ СФУ перед другими вузами края, по мнению 46% и 44% – в число преимуществ перед российскими вузами, по мнению 43% и 38% - в число преимуществ перед иностранными вузами. При этом, остается высокой и доля респондентов, отметивших, что у СФУ такого преимущества нет, в среднем 50% от числа ответивших на вопрос (заметно выше эта доля среди респондентов площадки №4 – 85%).
- *Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов* не является конкурентным преимуществом Сибирского федерального университета, так считает 54% преподавателей и 55% сотрудников (на площадке №3 - 71% из числа ответивших). Тем не менее, 39% преподавателей и 46% сотрудников отмечают ориентацию на потребности

рынка труда как преимущество в контексте других вузов края, а около 22% из числа ответивших на вопрос – как преимущество перед вузами России.

- *Другое.* Некоторые респонденты при ответе на вопрос о конкурентных преимуществах университета указали свой вариант ответа. В связи с этим, кроме описанных выше, в числе преимуществ перед другими вузами края оказались следующие: «*приглашенные зарубежные специалисты*», «*финансирование*», «*СФУ – это бренд*», «*удобное месторасположение*», «*обладатель диплома СФУ – не дурак*»; в числе преимуществ перед иностранными вузами: «*менталитет*», «*местный*». В свою очередь, у СФУ отсутствуют преимущества в следующем: «*интеграция образования и научной деятельности студентов*», «*оплата труда специалистов*», «*уровень зарплат*». Доля ответов «*другое*» в среднем не превышает 1-2%.

Таким образом, основными конкурентными преимуществами СФУ *перед другими вузами Красноярского края*, по мнению всех ответивших на вопрос преподавателей и сотрудников университета являются:

1. широкий спектр специальностей и направлений обучения (83%);
2. высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав (65%);
3. имидж университета (64%);
4. наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры (61%).

*Преимущества СФУ перед другими вузами России:*

1. широкий спектр специальностей и направлений обучения (48%);
2. реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы (45%);
3. имидж университета (45%).

*Преимущества СФУ перед иностранными вузами:*

1. реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы (42%).

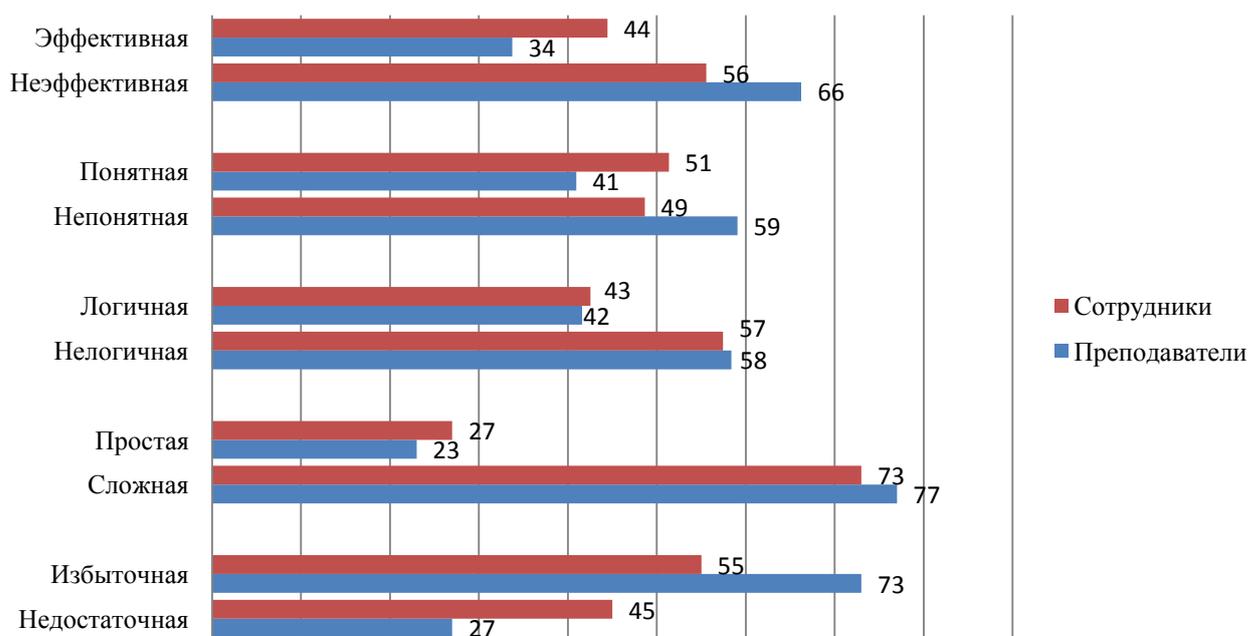
*СФУ не имеет преимуществ:*

1. ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов (54%);
2. реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы (51%).

*Организационная структура университета.* Определяя образ Сибирского федерального университета в массовом сознании сотрудников и преподавателей университета, необходимыми для рассмотрения становятся такие составляющие как организационная структура университета и система оценивания эффективности работы. Все сотрудники и преподаватели, осуществляя свою деятельность в университете, обязаны учитывать особенности этих параметров. Особенности восприятия сотрудниками организационной структуры и системы оценки может влиять непосредственно и на эффективность выполняемой работы.

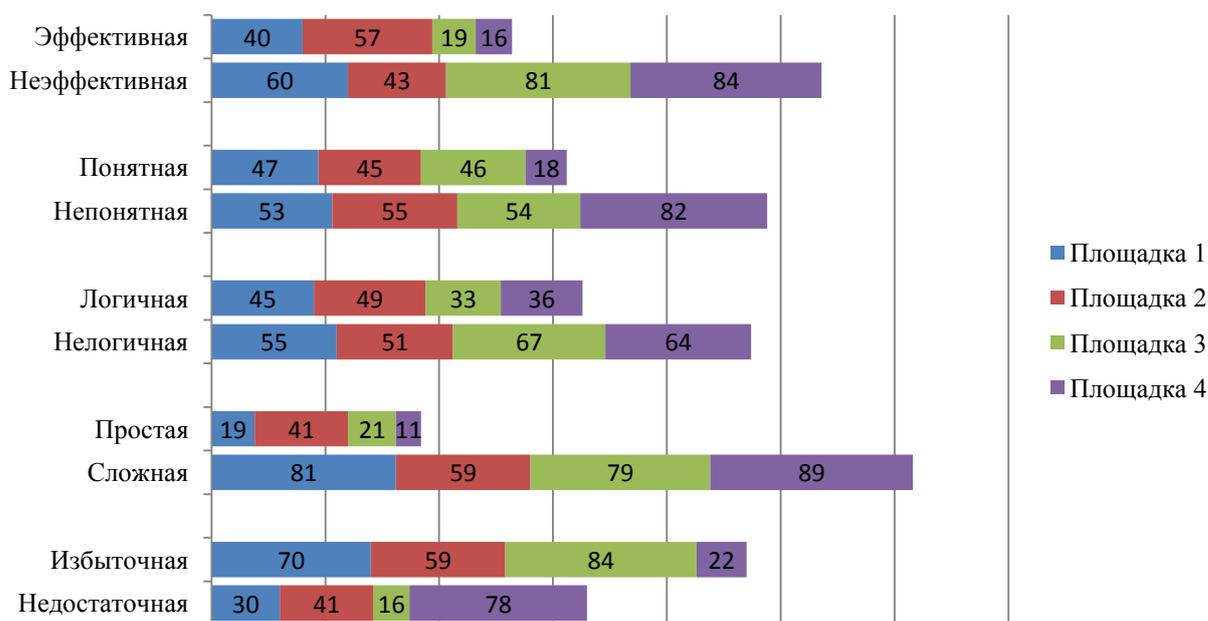
Преподавателям организационная структура кажется сложной (77%), избыточной (73%) и неэффективной (66%). Сотрудникам организационная структура университета представляется сложной (73%), для 51% сотрудников она является понятной (диаграмма 1.8).

Диаграмма 1.8. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?», %



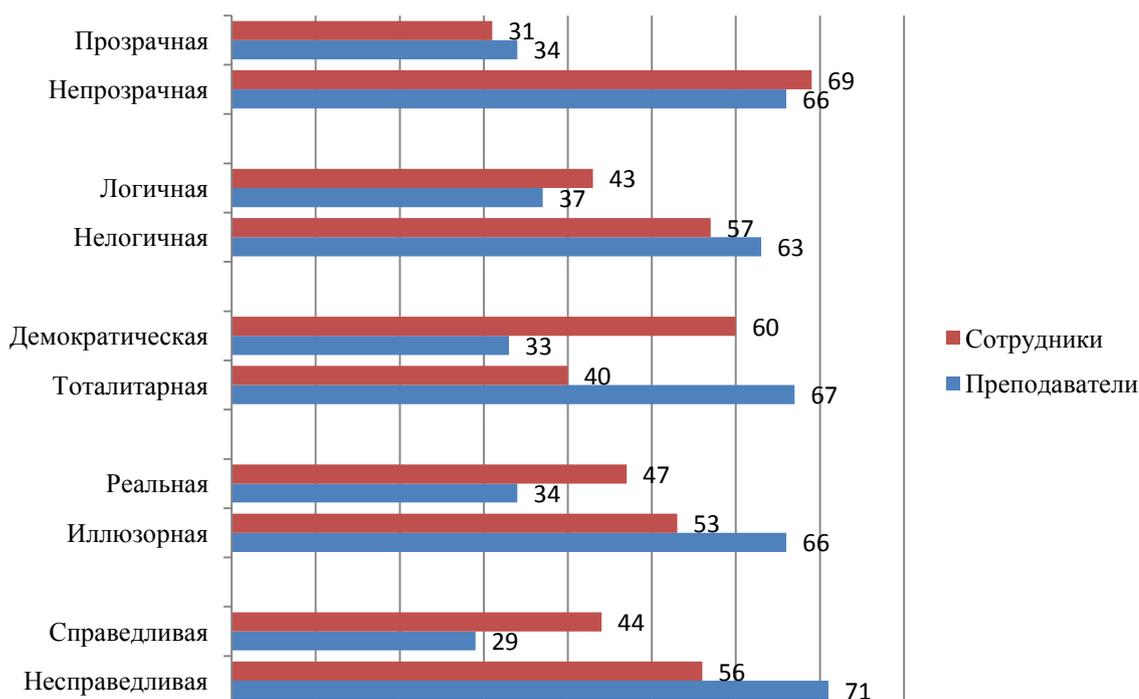
По мнению преподавателей и сотрудников площадки №1 организационная структура является сложной (81%) и избыточной (70%). В меньшей степени, но также сложной (59%) и избыточной (59%) орг. структуру университета описывают респонденты площадки №2. В большей степени отрицательные оценки дают сотрудники и преподаватели площадок №3 и №4: неэффективная – 81% и 84%, сложная – 79% и 89%. Среди всех площадок только респонденты площадки №4 считают организационную структуру недостаточной (78%), тогда как респонденты остальных площадок считают ее наоборот избыточной (диаграмма 1.9).

Диаграмма 1.9. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?» по площадкам, %



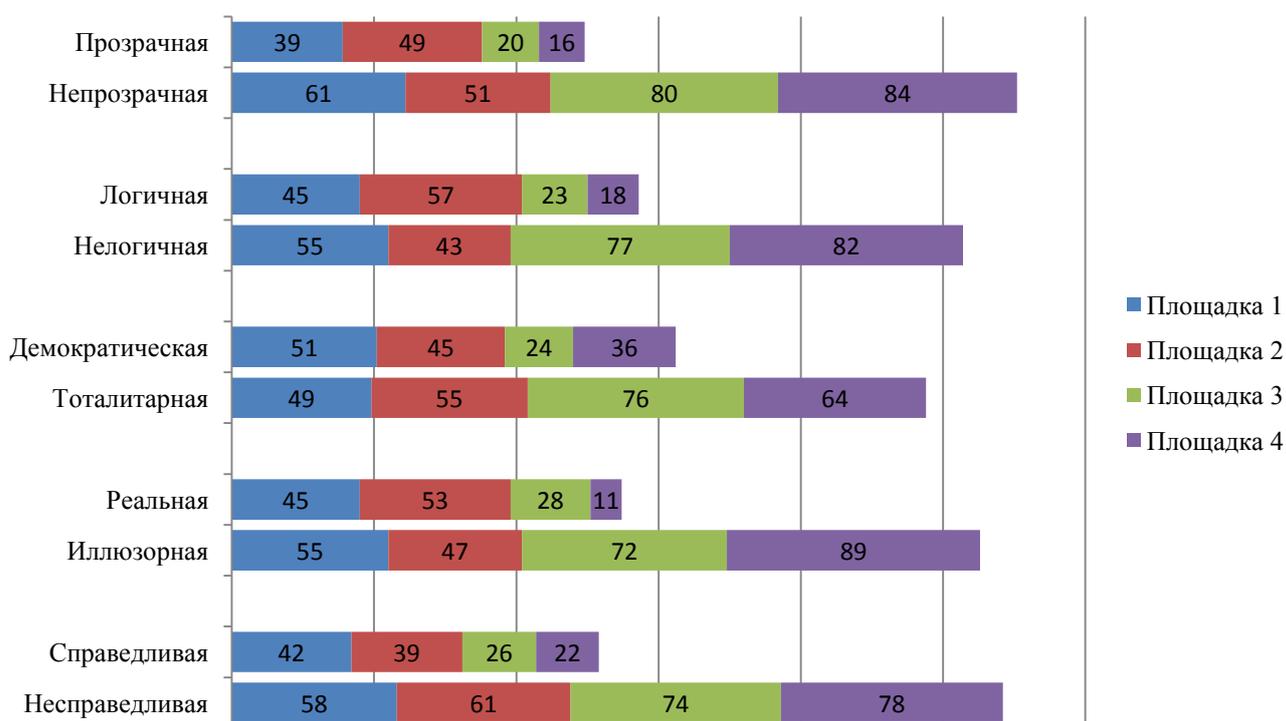
*Система оценивания эффективности работы подразделений.* Система оценивания эффективности работы подразделений (диаграмма 1.10), по мнению преподавателей, является несправедливой (71%), тоталитарной (67%) и непрозрачной (66%). Сотрудники описывают систему оценивания как непрозрачную (69%) и, в отличие от мнения преподавателей, как демократическую (60%).

Диаграмма 1.10. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?», %



Сотрудники и преподаватели площадок №3 и №4 описывают систему оценки эффективности работы в большей степени отрицательно, чем её оценивают сотрудники и преподаватели площадок №1 и №2 (диаграмма 1.11). Респонденты площадки №1 представляют систему оценки как непрозрачную (61%) и несправедливую (58%). Также несправедливой (61%), но логичной (57%) система оценки представляется респондентам площадки №2. Сотрудники и преподаватели площадки №3 определяют ее как непрозрачную (80%) и тоталитарную (76%), респонденты площадки №4 – иллюзорную (89%).

Диаграмма 1.11. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?» по площадкам, %



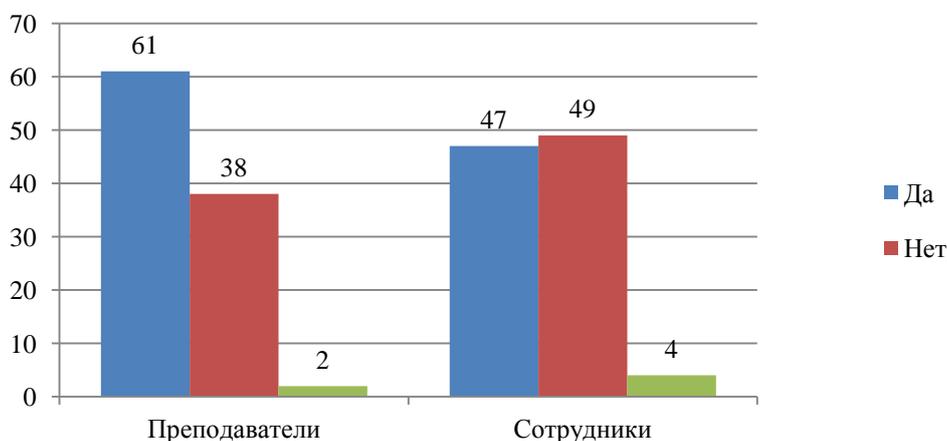
Таким образом, сотрудники и преподаватели склонны оценивать организационную структуру и систему оценки эффективности работы в большей степени отрицательно. Однако, стоит отметить, что сотрудники описывают рассмотренные составляющие университета несколько более положительно, чем преподаватели. Вероятно, это связано с тем, что в своей работе сотрудники чаще сталкиваются с необходимостью разбираться в организационной структуре и системе оценки эффективности.

## 2. Уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ

В рамках нашего исследования мы поставили задачу определить уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ. Одним из вопросов, нацеленных на достижение указанной задачи является следующий: «Знакомы ли Вы с миссией СФУ?». Данный вопрос был задан респондентам: преподавателям и сотрудникам Сибирского федерального университета.

Общее распределение ответов респондентов относительно их осведомленности о миссии СФУ отображено в диаграмме 2.1. Из нее видно, что в среднем больше половины опрошенных (57%) знакомы с миссией СФУ. При этом процент неосведомленных о миссии университета сотрудников составил 41%.

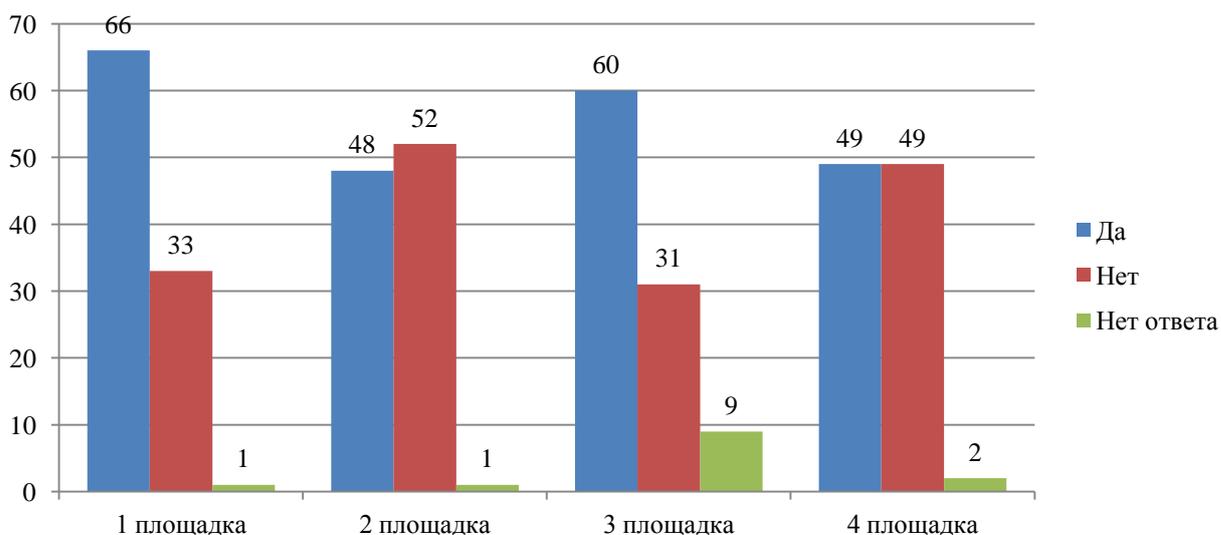
Диаграмма 2.1. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Знакомы ли Вы с миссией СФУ?», %



Стоит отметить зависимость между знанием/незнанием миссии университета и профессиональной деятельностью респондентов. Так, среди преподавателей был выявлен больший процент просвещенных о миссии СФУ по сравнению с другими сотрудниками университета – 61% против 47%. Соответственно, среди незнакомых с миссией Сибирского федерального университета оказалось больше сотрудников, нежели преподавателей (49% и 38%).

Далее из диаграммы 2.2 определим, существуют ли различия между ответами респондентов, относящихся к разным площадкам Сибирского федерального университета.

Диаграмма 2.2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Знакомы ли Вы с миссией СФУ?» по площадкам, %

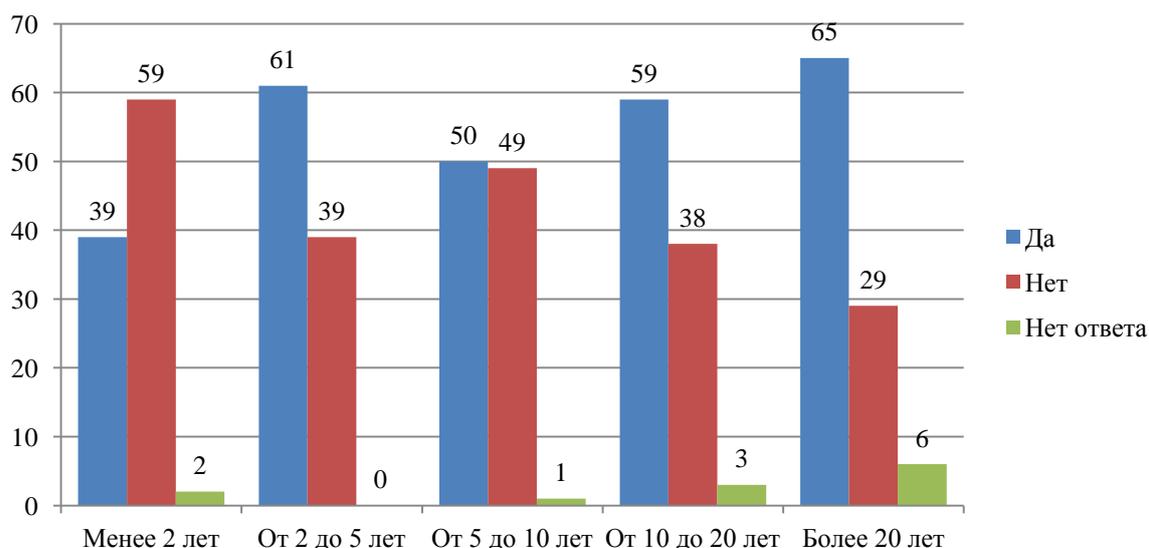


Большой процент ознакомленных с миссией СФУ респондентов был выявлен среди преподавателей и сотрудников, работающих на площадках №1 и №3 – 66% и 60% соответственно. Приблизительно одинаковое число ответивших положительно принадлежит площадкам №2 (48%) и №4 (49%).

Больше всего отрицательно ответивших на предложенный исследователями вопрос оказалось на площадке №2 – 52%. Также большой процент был отмечен среди респондентов, принадлежащих к площадке №4 – 49%. Далее наблюдается существенный разрыв в отрицательных ответах между площадками №2 и №4 и площадками №1 и №3. Так, вариант «нет» выбрали гораздо меньшее количество респондентов с площадок под номерами 1 и 3 – 33% и 31% соответственно.

Рассмотрим также распределение ответов преподавателей и сотрудников СФУ в зависимости от профессионального стажа респондентов. Данные отображены в диаграмме 2.3. Так, наибольшее число респондентов (65%), ознакомленных с миссией Сибирского Федерального Университета, - это преподаватели и сотрудники, работающие уже более двадцати лет. Далее мы видим, что интерес сотрудников СФУ к миссии университета, имеющих стаж от 2 до 5 лет и от 10 до 20 лет, практически одинаков – 61% и 59% соответственно. Среди тех, чей профессиональный стаж составляет от 5 до 10 лет, положительных ответов на предлагаемый вопрос оказалось 50%. Наименьшей осведомленностью в данном вопросе обладают сотрудники университета со стажем работы менее двух лет, «да» среди них сказали 39%.

Диаграмма 2.3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Знакомы ли Вы с миссией СФУ?» по стажу, %



В соответствии с вышеприведенными данными очевидным становится то, что среди отрицательных ответов преобладают ответы респондентов с наименьшим стажем работы (менее двух лет) – 59%. Наименьшее количество отрицательных ответов, таким образом, было дано лицами, чей стаж составляет более двадцати лет, - 29%.

Таким образом, наименее информированными о миссии университета категориями опрошенных выступили респонденты площадок №2 и №4 по сравнению с респондентами площадок №1 и №3, сотрудники по сравнению с преподавателями, а также респонденты с меньшим стажем работы в университете.

Другим инструментом, призванным изучить уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру Сибирского федерального университета, также является вопрос анкеты под номером 3: «Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?».

Общее частотное распределение ответов респондентов на данный вопрос свидетельствует о том, что больше половины преподавателей и сотрудников СФУ не ознакомлены с программой развития университета (59%). Положительно ответивших на представленный вопрос 39%.

Данная тенденция прослеживается во всех изучаемых группах: и сотрудники, и преподаватели в большинстве своем не знакомы с программой развития СФУ до 2020 года (диаграмма 2.4). Такая же ситуация прослеживается и при рассмотрении распределения ответов в зависимости от профессионального стажа, а также от площадки, к которой принадлежит респондент (диаграммы 2.5 и 2.6).

Диаграмма 2.4. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?», %

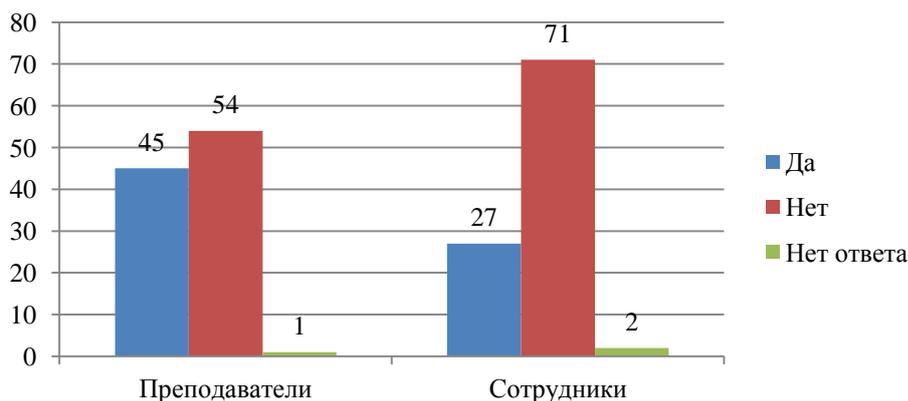


Диаграмма 2.5. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?» по площадкам, %

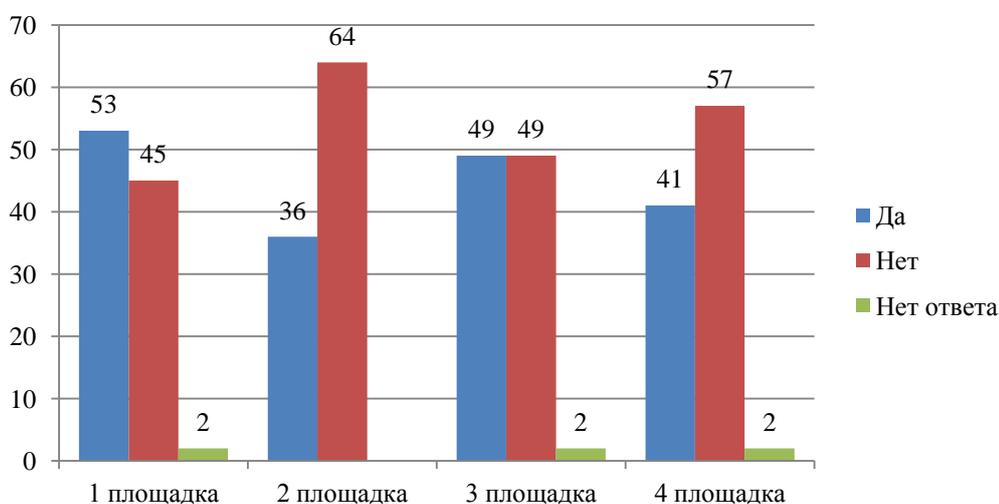
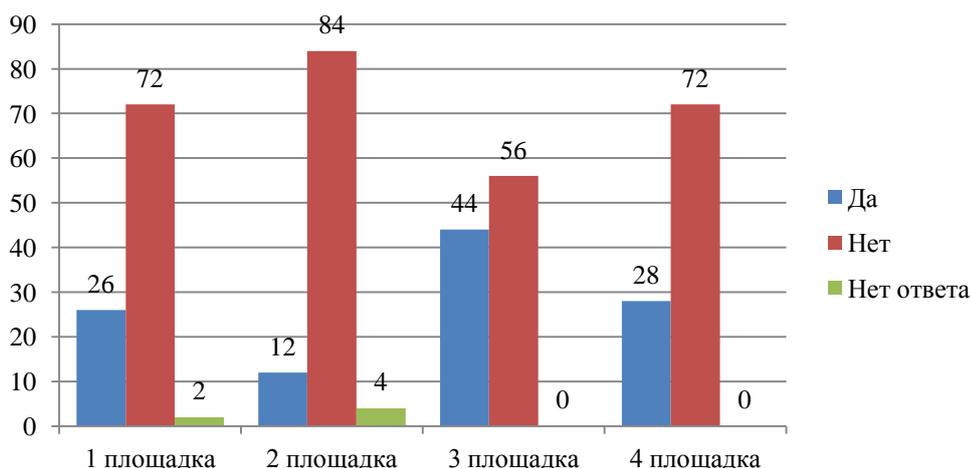


Диаграмма 2.6. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?» по площадкам, %



Тем не менее, отметим, что преподаватели, работающие на площадке СФУ №1, чаще указывают, что осведомлены в вопросах относительно программы развития университета. Так, положительно ответивших преподавателей чуть больше половины – 53%, что является самым большим показателем среди остальных респондентов.

Кроме того, примечательным является факт, что существует прямая зависимость между профессиональным стажем респондентов и их осведомленностью в интересующем нас вопросе. К примеру, отрицательно ответивших преподавателей и сотрудников со стажем менее двух лет 68% и 89% соответственно, в то время как среди тех, кто проработал уже более двадцати лет, отрицательные ответы распределились следующим образом: 41% преподавателей и 50% сотрудников (диаграммы 2.7 и 2.8).

Диаграмма 2.7. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?» по стажу, %

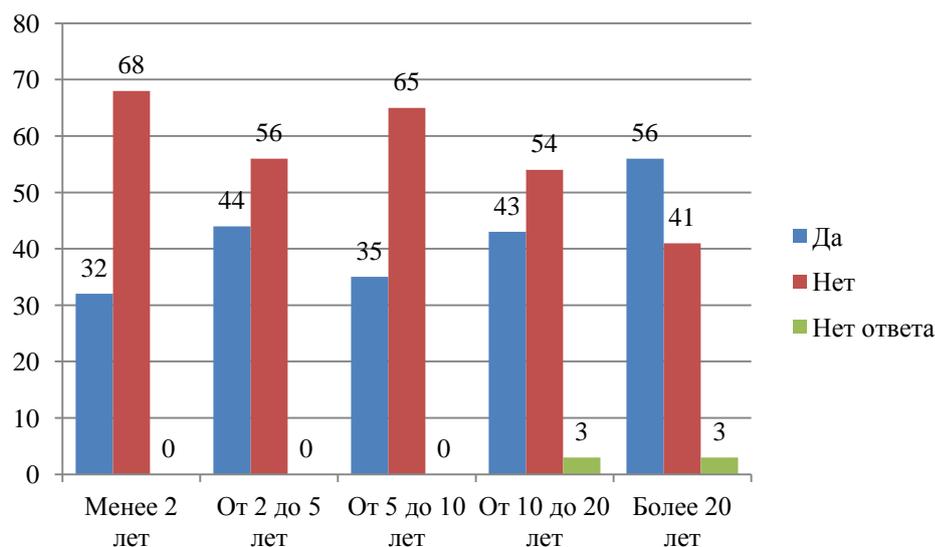
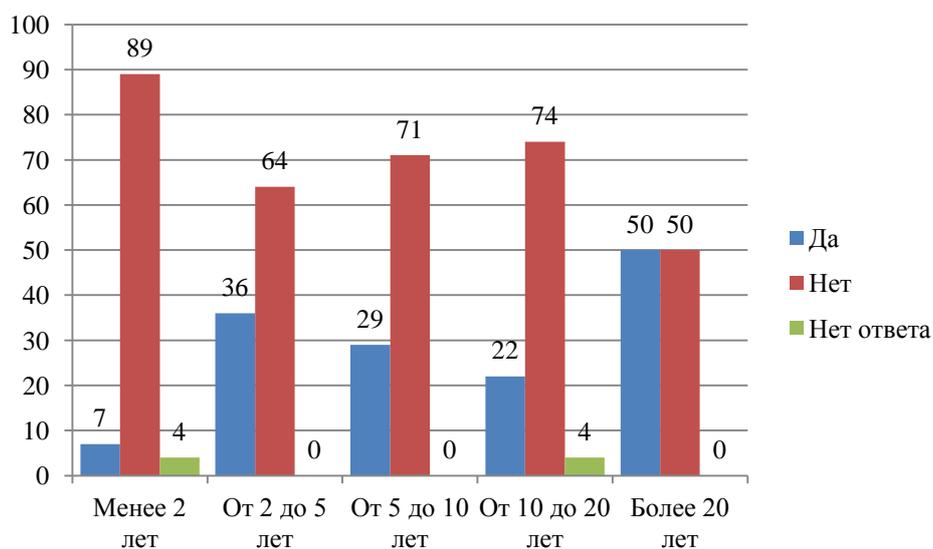


Диаграмма 2.8. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?» по стажу, %



Также для того, чтобы определить уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ мы использовали вопрос анкеты «Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?». Общее распределение ответов респондентов на вопрос №4 анкеты: «Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?»

представлено на диаграмме 2.9 . Данные показывают, что больше половины опрошенных респондентов ознакомлены с приоритетными направлениями развития СФУ (60%). При этом заметим, что среди преподавателей положительно ответивших на представленный вопрос больше – 64%, сотрудников – 49%.

Рассмотрим распределение ответов респондентов в зависимости от принадлежности их к той или иной площадке университета. Мы видим, что как среди сотрудников, так и преподавателей, преобладающее число лиц, ознакомленных с программой развития СФУ, относится к площадкам №1, №3 и №4. При этом на площадке №2 ситуация выглядит совершенно иначе: к примеру, сотрудников, ответивших положительно, всего 24% (диаграмма 2.10).

Диаграмма 2.9. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?» по площадкам, %

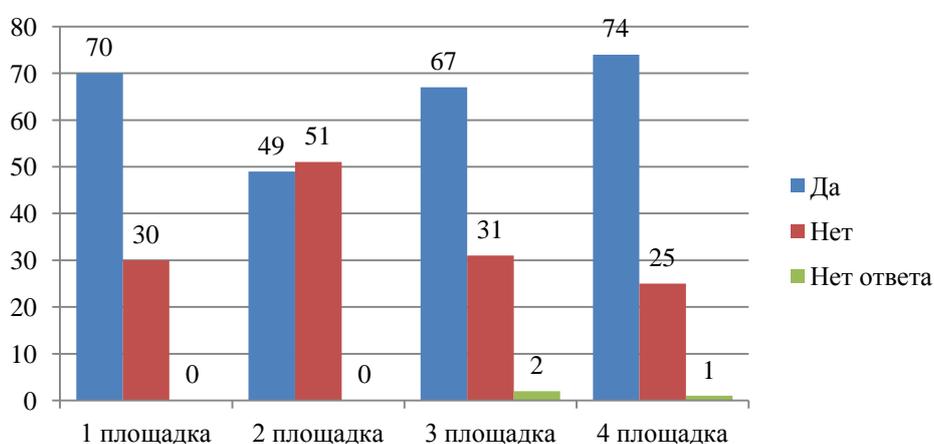
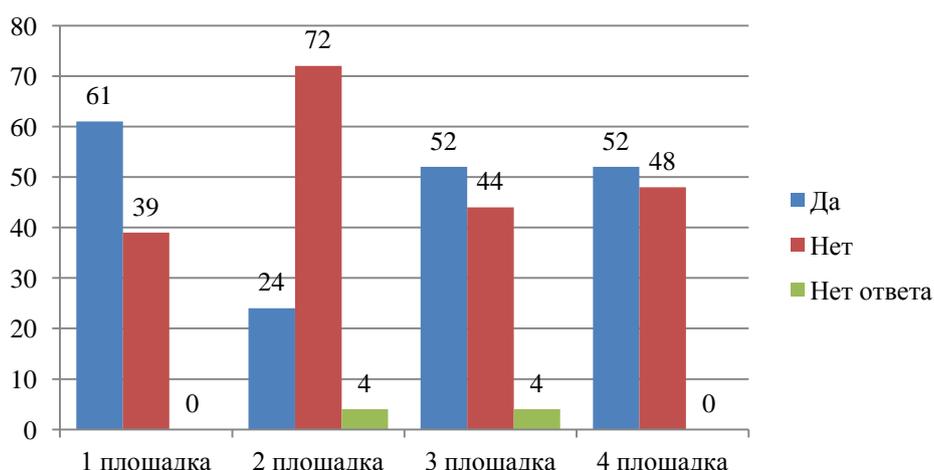


Диаграмма 2.10. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?» по площадкам, %



Говоря о зависимости между ответами опрошенных и их профессиональным стажем, отметим, что здесь наблюдается разброс мнений относительно программы развития университета, тем не менее, зависимости между осведомленностью

респондентов и стажем работы выявлено не было. Подробное распределение ответов респондентов представлено в таблицах 4.1 – 4.3 приложения 2.

Последним вопросом, который мы задавали респондентам для того, чтобы определить уровень включенности сотрудников в корпоративную культуру СФУ, выступил уточняющий вопрос о приоритетных направлениях развития СФУ. На него отвечали те респонденты, которые утвердительно ответили на предыдущий вопрос. Как видно из диаграмм 2.11 и 2.12, основными направлениями, которые и сотрудники, и преподаватели СФУ считают приоритетными для развития, являются: нефте- и газодобыча, транспортировка и углубленная переработка углеводородов (такой вариант отметили 76% преподавателей и 78% сотрудников), информационно-телекоммуникационные технологии, современные системы связи и навигации (67 и 64% соответственно) и устойчивое природопользование и экология (46 % и 55%).

Некоторое различие в ответах преподавателей и сотрудников наблюдается относительно таких направлений развития, так же имеющих высокую частоту выбора, как промышленные биотехнологии (38% преподавателей и 56% сотрудников) и геология, геотехнологии и металлургия (38% и 59% соответственно).

Диаграмма 2.11. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Пожалуйста, отметьте направления развития, которые являются наиболее приоритетными для СФУ», %

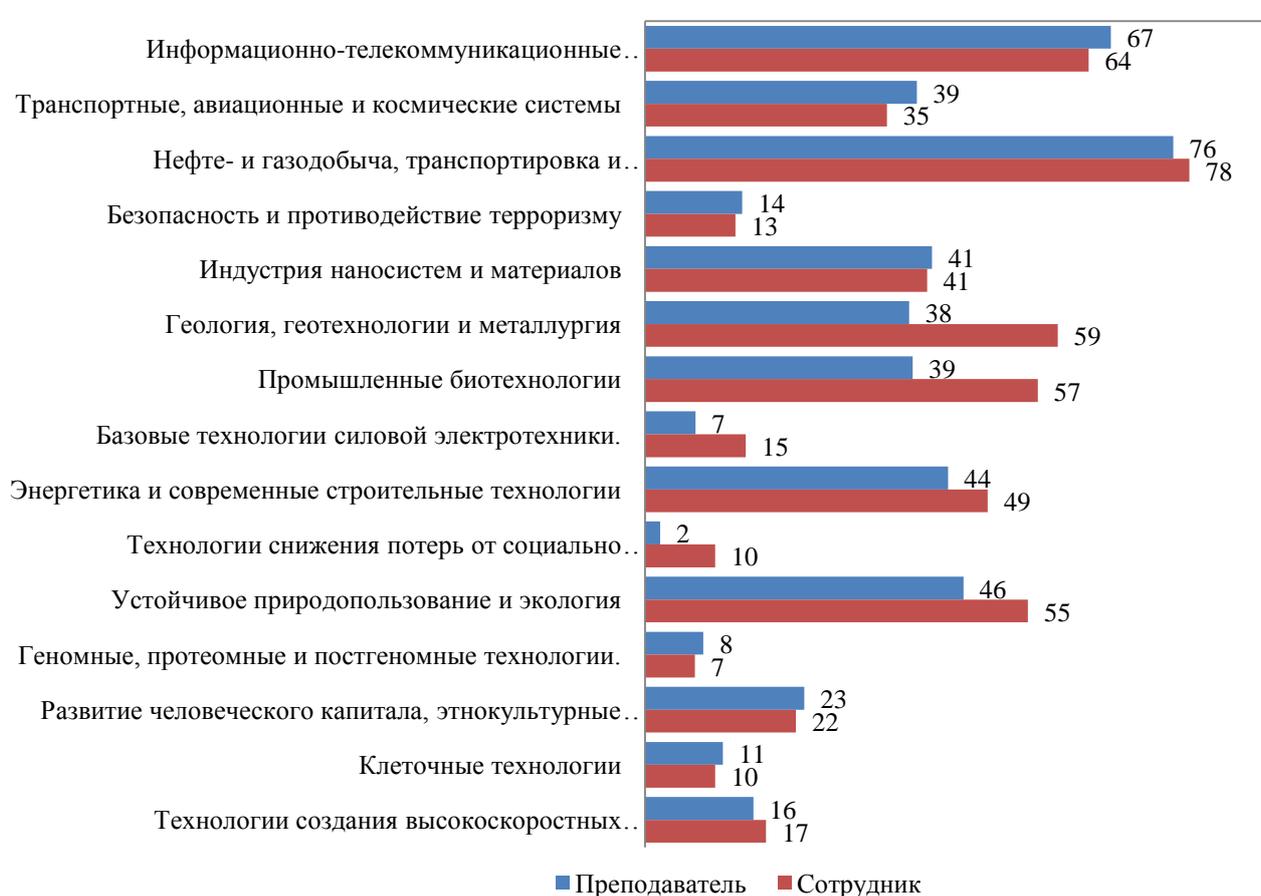
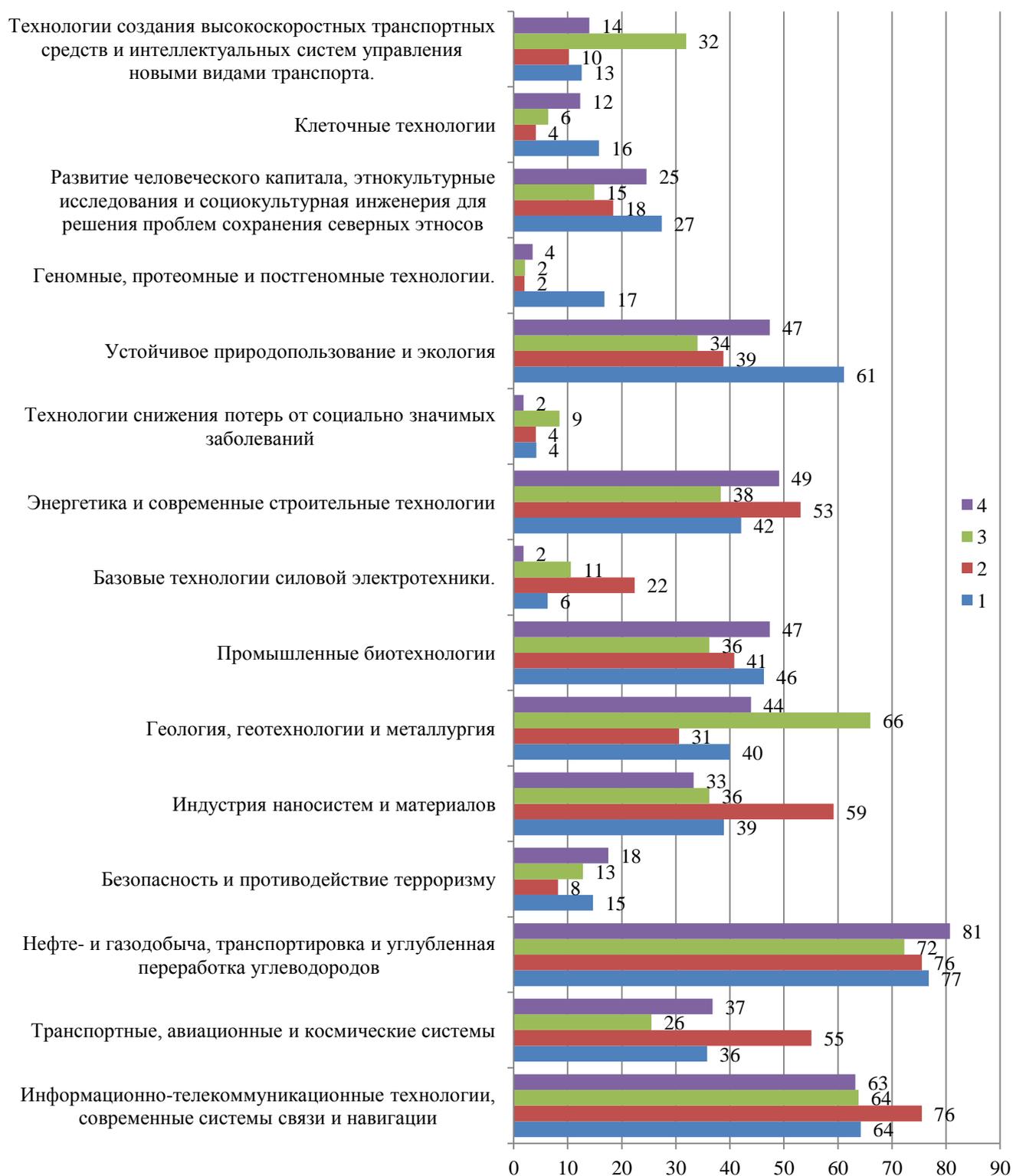


Диаграмма 2.12. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Пожалуйста, отметьте направления развития, которые являются наиболее приоритетными для СФУ» по площадкам, %



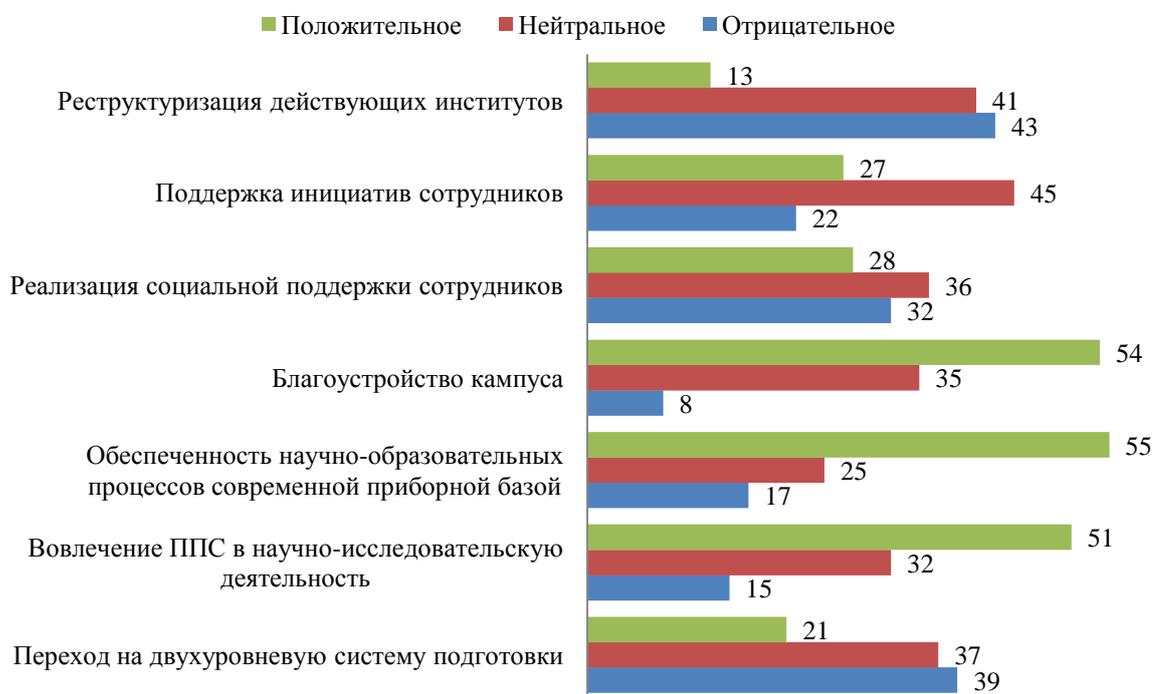
Распределение ответов респондентов по площадкам соответствует общему распределению. В то же время для площадки №3 характерен более частый выбор варианта «геология, геотехнологии и металлургия», для площадки №2 – «индустрия наносистем и материалов», для площадки №1 – «устойчивое природопользование и экология».

### 3. Отношение сотрудников СФУ к изменениям, произошедшим в университете

Одним из предметов научного интереса в данном исследовании выступила специфика отношения сотрудников СФУ к изменениям, произошедшим в университете. Решить данную задачу мы попытались посредством постановки вопроса анкеты «Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?».

Как следует из диаграммы 3.1, наибольший положительный отклик среди преподавателей вызвали такие изменения, как благоустройство кампуса (54% опрошенных преподавателей), обеспеченность научно-образовательных процессов современной приборной базой (55%), вовлечение ППС в научно-исследовательскую деятельность (51%). Отрицательно или нейтрально респонденты отнеслись к реструктуризации действующих институтов (41% и 43% соответственно). Так же неоднозначную реакцию вызвал вариант «Переход на двухуровневую систему подготовки», примерно равное число относится к такому изменению отрицательно (37%) и нейтрально (39%), и лишь 21% опрошенных преподавателей оценивает изменение как положительное.

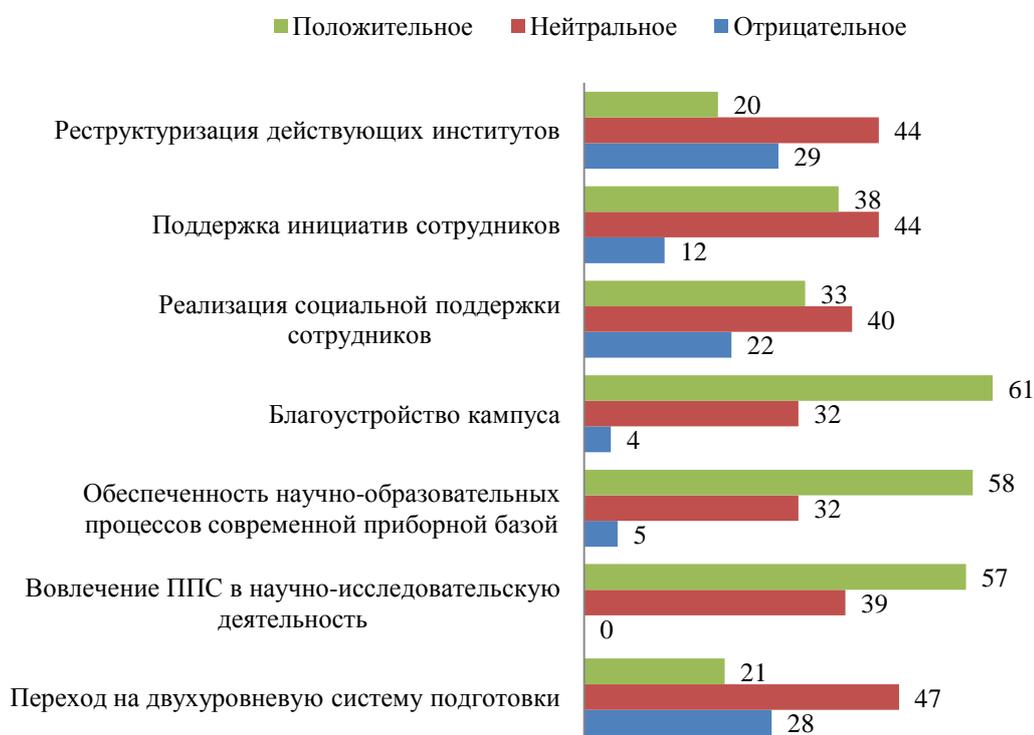
Диаграмма 3.1. Общее распределение ответов преподавателей на вопрос «Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?», %



Ответы сотрудников характеризуются относительно низким процентом отрицательного отношения к данным изменениям (диаграмма 3.2), 29% опрошенных сотрудников отрицательно относятся к реструктуризации действующих институтов, 28% - к переходу на двухуровневую систему подготовки, что соответствует высокому

отрицательному отклику на эти изменения среди преподавателей. Также имеет место совпадение мнений сотрудников и преподавателей относительно таких изменений, как «благоустройство кампуса» (61%), «обеспеченность научно-образовательных процессов современной приборной базой» (58%) и «вовлечение ППС в научно-исследовательскую деятельность» (57%). Ответы сотрудников, в отличие от ответов преподавателей, характеризуются более частым выбором нейтральной позиции: 44% - поддержка инициатив сотрудников, 40% - реализация социальной поддержки сотрудников и 47% - переход на двухуровневую систему подготовки.

Диаграмма 3.2. Общее распределение ответов сотрудников на вопрос «Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?», %



Таким образом, среди опрошенных преподавателей положительный отклик получили изменения, связанные с благоустройством кампуса (54%), обеспечением научно-образовательных процессов современной приборной базой (55%), вовлечением ППС в научно-исследовательскую деятельность (51%). Отрицательный отклик получили изменения, связанные с реструктуризацией действующих институтов (43%) и переход на двухуровневую систему подготовки (39%).

Среди опрошенных сотрудников СФУ наблюдаются схожие тенденции за исключением отношения к изменениям, связанных с переходом на двухуровневую систему обучения – среди сотрудников процент высказавшихся по этому поводу негативно составил 27%, нейтрально – 47%.

#### 4. Оценка работы руководства сотрудниками СФУ

В рамках исследования была поставлена следующая задача: «Определить, как сотрудники университета оценивают работу руководства СФУ». Для решения этой задачи в том числе был использован вопрос анкеты №9 «Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?».

Как видно из диаграммы 4.1 наибольшую неуверенность в своей удовлетворенности качеством решений преподаватели высказывают в отношении воспитательной деятельности (45%), экономике и развитию (41%) и образовательной деятельности (38%). «Скорее удовлетворены» преподаватели международным сотрудничеством, научной деятельностью в университете и капитальным строительством (34, 28 и 32% соответственно). Процент удовлетворенных качеством решений, так же как и неудовлетворенных, по всем позициям не велик и не превышает 14% и 18%, то есть крайние точки в оценки качества решений принимались нечасто.

Диаграмма 4.1. Общее распределение ответов преподавателей на вопрос «Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?», %



Для ответов сотрудников характерно большинство выбора варианта «Не могу сказать точно», по всем позициям этот вариант ответа лидирует (диаграмма 4.2). Относительно экономики и развития так высказались более половины опрошенных сотрудников – 51%, образовательной деятельности – 49% и международного сотрудничества – 47%.

Диаграмма 4.2. Общее распределение ответов сотрудников на вопрос «Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?», %



Подводя итог вышесказанному, сформулируем основные выводы: капитальным строительством в СФУ скорее удовлетворены 32% и удовлетворены 14% опрошенных преподавателей; мерами, предпринимаемыми в сфере экономики и развития, скорее удовлетворены 24% опрошенных преподавателей, 14% - не удовлетворены; деятельностью руководства в сфере кадровой политики не удовлетворены 26%

опрошенных преподавателей; образовательной деятельностью не удовлетворены 13% преподавателей; деятельностью руководства в сфере международного сотрудничества СФУ скорее удовлетворены 34% опрошенных преподавателей; состоянием научной сферы скорее удовлетворены 28%, скорее не удовлетворены 26% и не удовлетворены 18% опрошенных преподавателей СФУ.

Для ответов сотрудников характерно большинство выбора варианта «Не могу сказать точно», по всем позициям этот вариант лидирует. Относительно экономики и развития так высказались более половины опрошенных сотрудников – 51%, образовательной деятельности – 49% и международного сотрудничества – 47%.

Подходя к вопросу об *основной роли руководства вуза* в контексте взаимодействия с сотрудниками, мы также предположили, что возможны 3 основных сценария. В первом случае руководство играет роль инициатора, сотрудники – роль исполнителя. Во втором случае инициатива исходит от сотрудников, а руководство осуществляет исполнительную функцию. Третий вариант – это компромисс, руководство и сотрудники работают согласованно, решения принимаются совместно.

Преподавателям и другим сотрудникам Сибирского федерального университета было предложено ответить на вопрос, в чем фактически выражается и в чем должна выражаться основная роль руководства СФУ (формулировка вариантов ответов соответствовала описанной выше идее). Поскольку респонденты иногда отмечали два варианта ответа, сумма процентов респондентов заведомо больше ста (табл.10.1-10.2).

На диаграммах 4.3 и 4.4 наглядно представлено распределение ответов респондентов по данному вопросу. Несмотря на то, что общая тенденция в ответах между преподавателями и сотрудниками сохраняется, преподаватели в два раза реже отмечали, что роль руководства СФУ фактически выражается в компромиссе и привлечении сотрудников вуза к диалогу, так считают 35% сотрудников и 17% преподавателей. В свою очередь на 9% больше доля сотрудников, которые выбирают *«поиск возможностей и ресурсов для реализации идей, поддержки инициатив сотрудников»* в качестве должного для основной роли руководства СФУ (59% против 50% преподавателей). Незначительно меньше сотрудников, которые считают, что роль руководства должна заключаться в компромиссе (76% против 83% преподавателей). И сотрудники, и преподаватели сходятся на том, в чем фактически выражается основная роль руководства СФУ – это определение целей и принципов работы, осуществление постоянного контроля (87% респондентов).

Диаграмма 4.3. Общее распределение ответов преподавателей на вопрос «В чем, на Ваш взгляд, должна выражаться и фактически выражается основная роль руководства университета?», %

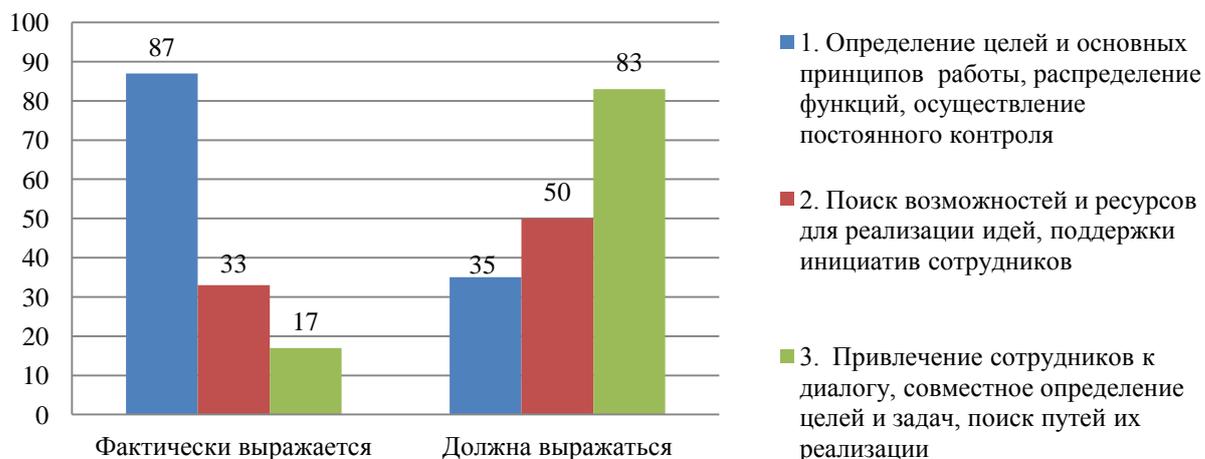
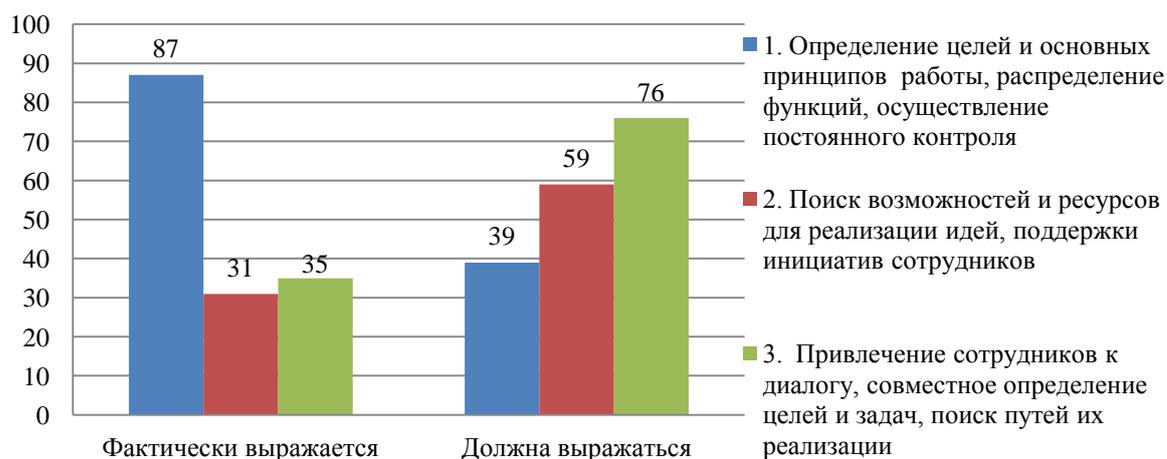


Диаграмма 4.4. Общее распределение ответов сотрудников на вопрос «В чем, на Ваш взгляд, должна выражаться и фактически выражается основная роль руководства университета?», %



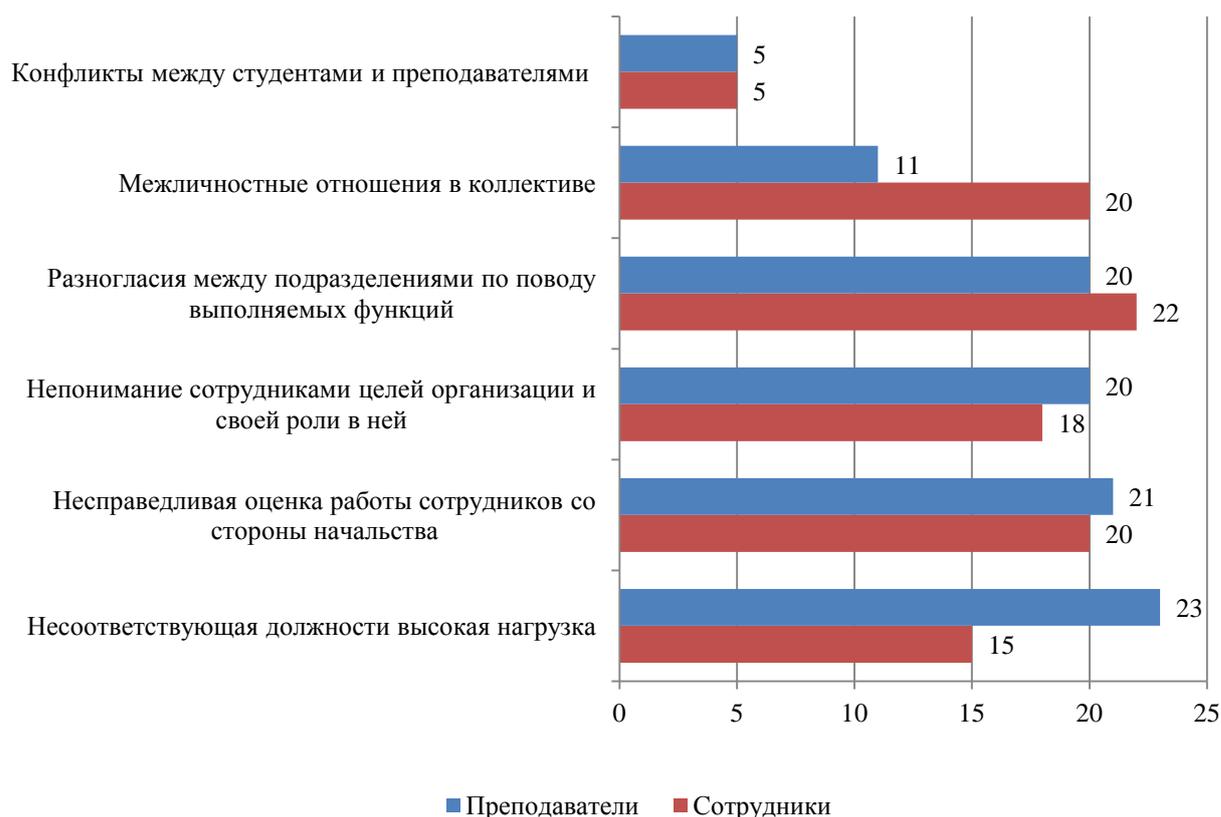
Таким образом, по мнению преподавателей и сотрудников СФУ, основная роль руководства университета должна выражаться в поиске компромисса – *привлечении сотрудников к диалогу, совместном определении целей и задач, поиске путей их реализации*, это отмечают 80% всех респондентов. В то время как фактически, по мнению опрошенных, основная роль руководства СФУ выражается в *определении целей и принципов работы, распределении функций и осуществлении постоянного контроля*, так считает 87% преподавателей и сотрудников СФУ. Другими словами, в сфере взаимодействия руководства и сотрудников Сибирского федерального университета желаемое не соответствует действительному.

## 5. Основные источники конфликтов в университете, по мнению сотрудников СФУ

Одной из задач в исследовании социального самочувствия сотрудников является определение источников конфликтов в СФУ. В связи с этим респондентам был задан вопрос: «Что, на Ваш взгляд, чаще всего является источниками конфликтов, происходящих в университете?». Данные свидетельствуют о существенном расхождении ответов сотрудников и преподавателей.

Как показывает диаграмма 5.1, в качестве основных причин конфликтов преподавателями были отмечены следующие: «несоответствующая должности высокая нагрузка» - 23 %, «несправедливая оценка работы сотрудников со стороны начальства» - 21%. Третье место разделили между собой два фактора: «непонимание сотрудниками целей организации и своей роли в ней», «разногласия между подразделениями по поводу выполняемых функций» - 20%.

Диаграмма 5.1. Общее распределение на вопрос: «Что, на Ваш взгляд, чаще всего является источниками конфликтов, происходящих в университете?», %



Для сотрудников главными источниками конфликта явились: «разногласия между подразделениями по поводу выполняемых функций» - 22%, а также «межличностные отношения в коллективе» и «несправедливая оценка работы сотрудников со стороны начальства» - 20%.

Около 7% респондентов указали также свой вариант ответа относительно причин возникновения конфликтных ситуаций в вузе, в числе которых оказались «высокий уровень бюрократии», «высокая учебная нагрузка при низкой заработной плате», «некомпетентное управление научно-образовательной деятельностью», «незнание и непонимание жизненных ситуаций сотрудников высшим начальством» и другие (подробное распределение ответов в таблице 11.2)

Из полученных данных можно сделать вывод, что источниками конфликтов среди преподавателей чаще всего служат высокая нагрузка при низкой заработной плате и разногласия с начальством. Ответы сотрудников также свидетельствуют о том, что несправедливая оценка со стороны начальства может вызывать конфликт. Однако в большинстве случаев причиной являются межличностные отношения в коллективе и разногласия между подразделениями. Вероятно, данные различия связаны с особенностями трудовой деятельности преподавателей и сотрудников.

## **6. Степень удовлетворенности сотрудников условиями работы в СФУ**

В ходе исследования была поставлена задача «определить степень удовлетворенности сотрудников условиями работы в СФУ».

Преподаватели в целом скорее удовлетворены условиями работы в университете. Респонденты более всего удовлетворены атмосферой в коллективе – 45%, графиком работы – 43%, профессиональным уровнем коллег – 34% и доступом к научно-образовательным и информационным ресурсам – 32%. Кроме того, оценку «скорее удовлетворен» получили такие факторы, как возможность профессионального роста – 41%, репутация университета – 35%, а также уровень безопасности – 36%. Относительно пунктов «контингент студентов», «аудиторный фонд» и «уровень оснащенности *необходимым* оборудованием, приборами, инвентарем» мнения респондентов разделились. Часть преподавателей скорее удовлетворена данными условиями (33%, 32%, 32% соответственно), в то время как остальная часть ощущает неудовлетворенность (26%, 30%, 27% соответственно). Затруднения вызвала оценка таких факторов как: «коммуникация между подразделениями университета» - 36%, «взаимодействие с руководством университета» - 30% и «работа общественного транспорта» - 31%. Детальное рассмотрение представлено в таблице 13.1.

Среди сотрудников удовлетворительную оценку получили такие факторы как: «график работы» - 56%, «профессиональный уровень коллег» - 44% и «атмосфера в коллективе» - 43%. Вместе с тем, сотрудники скорее всего удовлетворены уровнем безопасности, доступом к научно-образовательным и информационным ресурсам, а также

уровнем оснащённости *необходимым* оборудованием, приборами, инвентарем (33%, 39%, 33% соответственно). Затруднение вызвала оценка таких факторов, как контингент студентов – 35% и аудиторный фонд – 33%, возможно потому, что с данными факторами сотрудники сталкиваются лишь косвенно.

Существенные расхождения в ответах сотрудников наблюдаются по следующим пунктам: мнения разделились относительно возможности взаимодействия с руководством университета, коммуникации между его подразделениями и возможности участия в стажировках и повышении квалификации. Ответы распределились следующим образом: возможностью взаимодействия с руководством скорее удовлетворены – 24%, коммуникацией между подразделениями – 20%, возможностью участия в стажировках и повышении квалификации – 19%; вышеперечисленные условия не удовлетворяют – 20%, 23%, 9% соответственно. Кроме того, затруднились дать оценку – 36%, 37%, 42% соответственно. Нет общего мнения относительно работы общественного транспорта и точек питания. Работой общественного транспорта остались недовольны 27% сотрудников (19% удовлетворены), точек питания – 7% (25% скорее удовлетворены). Отказ от ответа составляет не более 5% от общего числа сотрудников. Более подробно данные представлены в таблице 13.1.

Таким образом, преподаватели и сотрудники отметили высокую удовлетворённость условиями работы в коллективе (атмосфера и профессиональный уровень коллег) и графиком работы (43% и 56%). Затруднение вызывает взаимодействие с руководством и подразделениями, перспективы работы в университете, а также вопросы, связанные с организацией трудового процесса (оборудование, аудитории, приборы, инвентарь и др.).

Анализ содержания открытого вопроса анкеты «В чём для Вас лично заключается комфорт в работе?» (контент-анализ) позволил нам объединить множество близких по смыслу ответов респондентов в группы (таблица 14.1).

*Благоприятная атмосфера в коллективе, хорошие отношения с коллегами (20%).* К данной категории относились такие суждения респондентов как «хороший, дружный коллектив», «взаимоотношения с коллегами», «благоприятная атмосфера в коллективе». Всё то, что отражает межличностные отношения с коллегами.

*Хорошие условия труда и техническое оснащение рабочего места: освещение, наличие рабочего места, комфортный климат в помещениях, работа рядом с домом и т.п. (18%).* Сюда вошли суждения, которые характеризуют физическое пространство рабочего места, его условия: освещение, комфортная температура, «наличие собственного рабочего места». А также наличие оборудования необходимого для работы: «оснащение

аудиторий ТСО», «обеспечение всем необходимым для рабочего процесса (техника, канцелярия)», «наличие нормальных аудиторий и лабораторий» и т.п.

*Достойная заработная плата (12%).* Суждения о материальной составляющей рабочего процесса: «достойная заработная плата», «соответствие нагрузки и оплаты».

*Наличие возможности самостоятельной работы, «чтобы не мешали» (3%).* Самое распространенное суждение об условиях эффективной работы для респондента в данной категории – «чтобы не мешали». Также сюда вошли такие утверждения, как «возможность спокойно и самостоятельно заниматься делом», «административное вмешательство минимально».

*Отсутствие бюрократии, возможность быстрого взаимодействия с другими подразделениями (5%).* В данную группу суждений вошли высказывания респондентов об отсутствии «бюрократии», «ненужных формальных работ и отчетов», о необходимости «быстрого взаимодействия подразделений СФУ» и «уменьшения объема ненужных бумаг».

*Чёткое определение задач со стороны руководства, должностных обязанностей (4%).* «чёткая позиция руководства, понимание исходящих задач от него», «чёткое понимание своих обязанностей», «определение целей, задач, инструкций и сроков выполнения работ», «чёткий план действий», «информация вовремя», «знание целей выполняемой работы». Также была обнаружена довольно высокая частота прилагательного «чёткий», характеризующего необходимость ясности исходящих целей и задач от руководства, по мнению респондентов.

*Отсутствие проблем с руководством, уважение и поддержка с его стороны (5%).* Здесь находятся те высказывания, которые отражают межличностные отношения респондента с руководством: «объективная и адекватная оценка моего труда руководством», «отношение начальников к своим подчиненным», «поддержка со стороны руководства», «отсутствие унижения со стороны начальства» и т.п.

*Грамотная организация учебного процесса, удобное расписание занятий (13%).* Суждения, затрагивающие организацию самого учебного процесса: «организованность учебного процесса», «грамотное планирование деятельности», «удобный и гибкий график занятий», «чёткое удобное расписание занятий», «работа в одном корпусе» и т.п.

*Возможность саморазвития, самореализации, профессионального роста (4%).* «самореализация и развитие», «возможность профессионального роста», «возможность заниматься любимым делом» и т.п.

*Заинтересованность студентов, уважение с их стороны (6%).* Взаимоотношения со студентами: «когда моя работы вызывает интерес у студентов», «желание студентов

получать знания», «реализация профессиональной подготовки студентов», «общение со студентами», «уважительное отношение к труду преподавателя со стороны студентов» и т.п.

*Возможность заниматься научной деятельностью (2%):* «занятия научной деятельностью», «большое количество грантов и конференций» и т.п.

*Возможность творчества:* «возможность использовать творческую инициативу сообразно целям учебного процесса», «возможность творчества».

*Удовлетворение результатами проделанной работы(1%):* «удовлетворение полученными результатами», «в конечном результате», «реализация той или иной задачи, ежедневно получение результата в своей работе» и т.п.

*Разное (5%).* Сюда вошли высказывания, которые с трудом можно было отнести к какой-то определённой группе суждений. Приведем полный список ответов респондентов, вошедших в эту группу:

В чём для Вас лично заключается комфорт в работе?

1. потребности и возможности совпадают
2. уже не знаю
3. меньше минимума
4. команда преподавателей, студенты, руководство института
5. уверенность в компетенции руководства, отсутствие коррупции в вузе
6. наличие информации
7. я могу работать в неблагоприятных условиях
8. кадровая политика лишает меня комфорта в работе
9. востребованность результатов
10. нет его
11. возможность работать эффективно
12. прозрачность и равный доступ
13. возможность заниматься преподаванием
14. перед входом в институт Нефти и газа большая плавательница - очень комфортно
15. в слиянии процесса обучения, науки и производства
16. отсутствие непонятных инноваций
17. поддержка профессиональным сообществом

Кроме того, контент-анализ ответов отдельно преподавателей и сотрудников выявил следующие категории: комфорт в работе для преподавателей и сотрудников заключается в благоприятной атмосфере в коллективе (18% и 23% соответственно), в хороших условиях труда и техническом оснащении рабочего места (14% и 26%), в достойной заработной плате (11% и 13%), в грамотной организации учебного процесса (15% и 8%). Также для преподавателей такими категориями выступило уважение и поддержка со стороны руководства (6%) и заинтересованность студентов в учебном процессе (7%). Для сотрудников также таким фактором выступило четкое определение задач со стороны руководства, должностных обязанностей (9%).

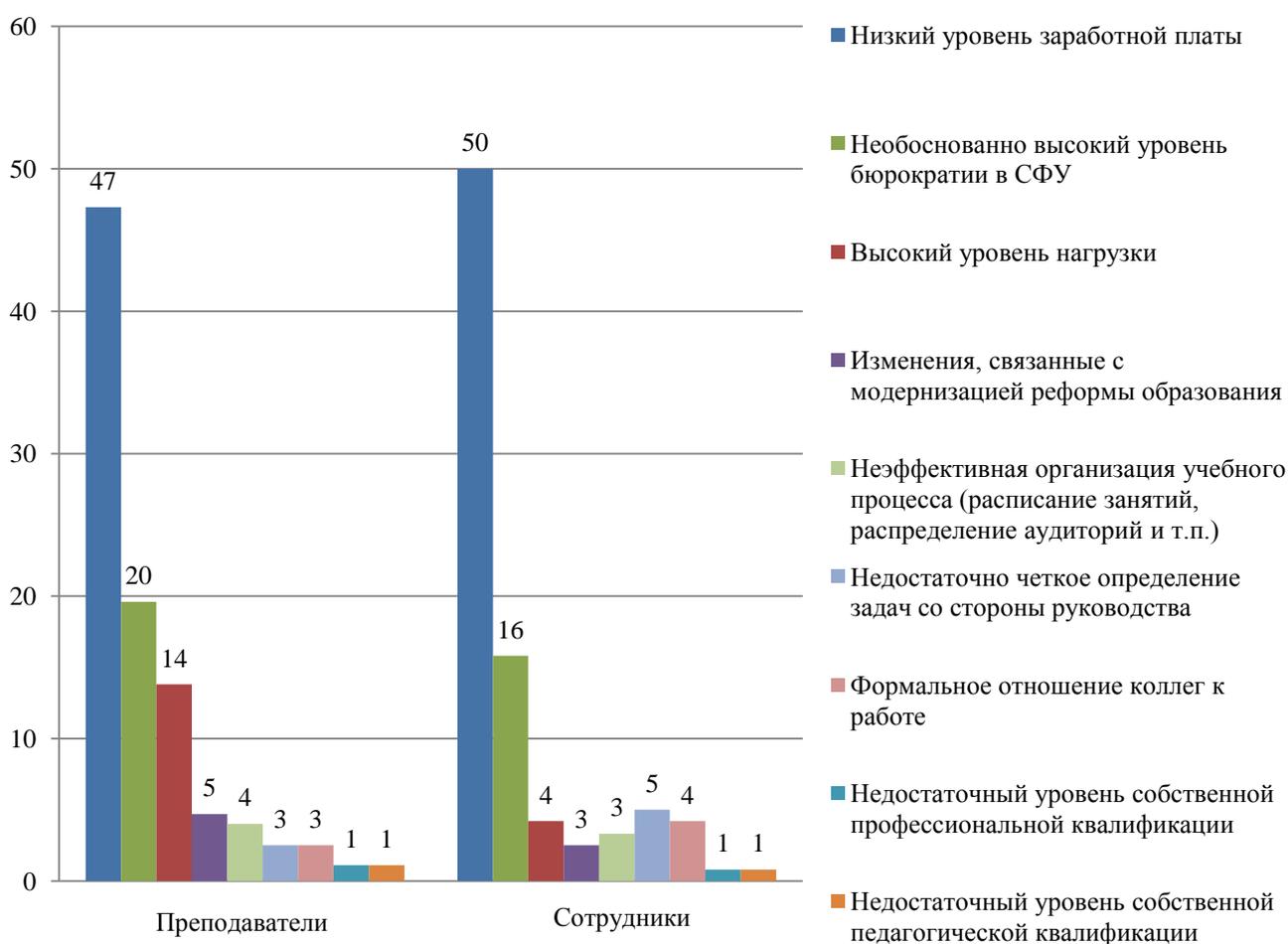
## 7. Факторы, влияющие на эффективность работы сотрудников СФУ

В ходе решения данной задачи респондентам было предложено проранжировать основные факторы, препятствующие, по их мнению, эффективной работе.

Данные диаграммы 7.1 показывают, что на первом месте в качестве главного фактора, снижающего эффективность работы, находится «низкий уровень заработной платы» (преподаватели – 47%; сотрудники – 50%). На втором месте отмечен «необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ». На данный факт указали 20% преподавателей и 16% сотрудников от общего числа респондентов.

Существенные различия в ответах сотрудников и преподавателей наблюдаются относительно фактора «высокой нагрузки». Преподаватели (14%) считают данный фактор третьим по значимости, в то время как сотрудники (5%) относят на это место «недостаточно четкое определение задач со стороны руководства».

Диаграмма 7.1. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Что мешает Вам работать эффективнее?», %



Следует предположить, что подобное расхождение в ответах непосредственно связано с профессиональной деятельностью респондентов. Подтверждением факта может служить дальнейшее распределение причин снижения эффективности работы. Для преподавателей – «изменения, связанные с модернизацией реформы образования» - 5%, «неэффективная организация учебного процесса (расписание занятий, распределение аудиторий и т.п.)» - 4% и др. У сотрудников – «недостаточно четкое определение задач со стороны руководства» - 5%, «высокий уровень нагрузки», «формальное отношение коллег к работе» - 4%. Подробное сравнение представлено в таблицах 12.1 и 12.2.

Таким образом, основными факторами, препятствующими более эффективной работе преподавателей, выступили: «низкий уровень заработной платы» (47%), «необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ» (20%), «высокий уровень нагрузки» (14%). Для сотрудников такими факторами являются: «низкий уровень заработной платы» (50%), «необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ» (16%), а также «недостаточно четкое определение задач со стороны руководства» (5%).

## 8. Основные источники информации о событиях в СФУ

В рамках исследования представляется необходимым определить основные источники информации о событиях в СФУ, поскольку они выступают каналами коммуникации между руководством университета и его сотрудниками.

Анализ диаграммы 8.1 свидетельствует об отсутствии существенных различий между ответами сотрудников и преподавателей. Главными источниками получения информации о событиях СФУ являются общение с коллегами (преподаватели – 29%, сотрудники – 28%) и сайт СФУ (28% и 29% соответственно). Преподавателями отмечен еще один источник – общение с руководством (15%). Сотрудники оценили информативность такого источника как газета «Новая университетская жизнь» - 13%.

Диаграмма 8.1. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Из каких источников Вы чаще всего получаете информацию о событиях в университете?», %



Только четыре респондента к перечисленным источникам информации о событиях в университете добавили такие, как «информация на кафедре», «сарафанное радио» и «интернет-рассылка по электронной почте от руководства». Подробное сравнение представлено в таблице.

Таким образом, основную информацию о событиях в университете преподаватели и сотрудники в равной степени получают как из официальных источников, таких как сайт СФУ, газета и встречи с руководством, так и из неофициальных – общение с коллегами.

## 9. Уровень вовлеченности сотрудников СФУ в научную и общественную деятельность

Активное участие сотрудников высшего учебного заведения в научной деятельности является одним из главных показателей работы университета в целом. Участие сотрудников в общественной жизни вуза в свою очередь отражает степень интегрированности отдельных институтов и подразделений, зачастую свидетельствует о сплоченности и высокой степени самоидентификации с местом работы.

В ходе решения задачи по определению уровня вовлеченности сотрудников СФУ в общественную и научную деятельность университета, мы предложили респондентам перечень, из которого можно было выбрать неограниченное число мероприятий (событий), в которых они принимали участие за последний год. Исходя из общего распределения ответов (таблица 16.1, приложение 2), самым популярным как у преподавателей, так и у других сотрудников стало «обсуждение с коллегами из СФУ профессиональных тем» (этот пункт отметили 76% преподавателей и 55% сотрудников), на втором месте – «посещение профессиональных лекций, семинаров» (58% и 48%). 52% преподавателей и 31% сотрудников обсуждали профессиональные темы с коллегами из других организаций (диаграмма 9.1).

Диаграмма 9.1. Общее распределение ответов на вопрос «В каких мероприятиях Вы приняли участие за последний год?», %



Стоит отметить, что разница в ответах преподавателей и других сотрудников обусловлена спецификой деятельности респондентов, вполне закономерно то, что преподаватели чаще участвуют в мероприятиях научного характера и чаще становятся организаторами таких мероприятий, сотрудники, не имеющие непосредственного отношения к учебной деятельности – чаще принимают участие в общественной деятельности, становятся инициатором или организатором общественного мероприятия. Содержание вариантов ответа «другое» детально отражено в таблице 16.2.

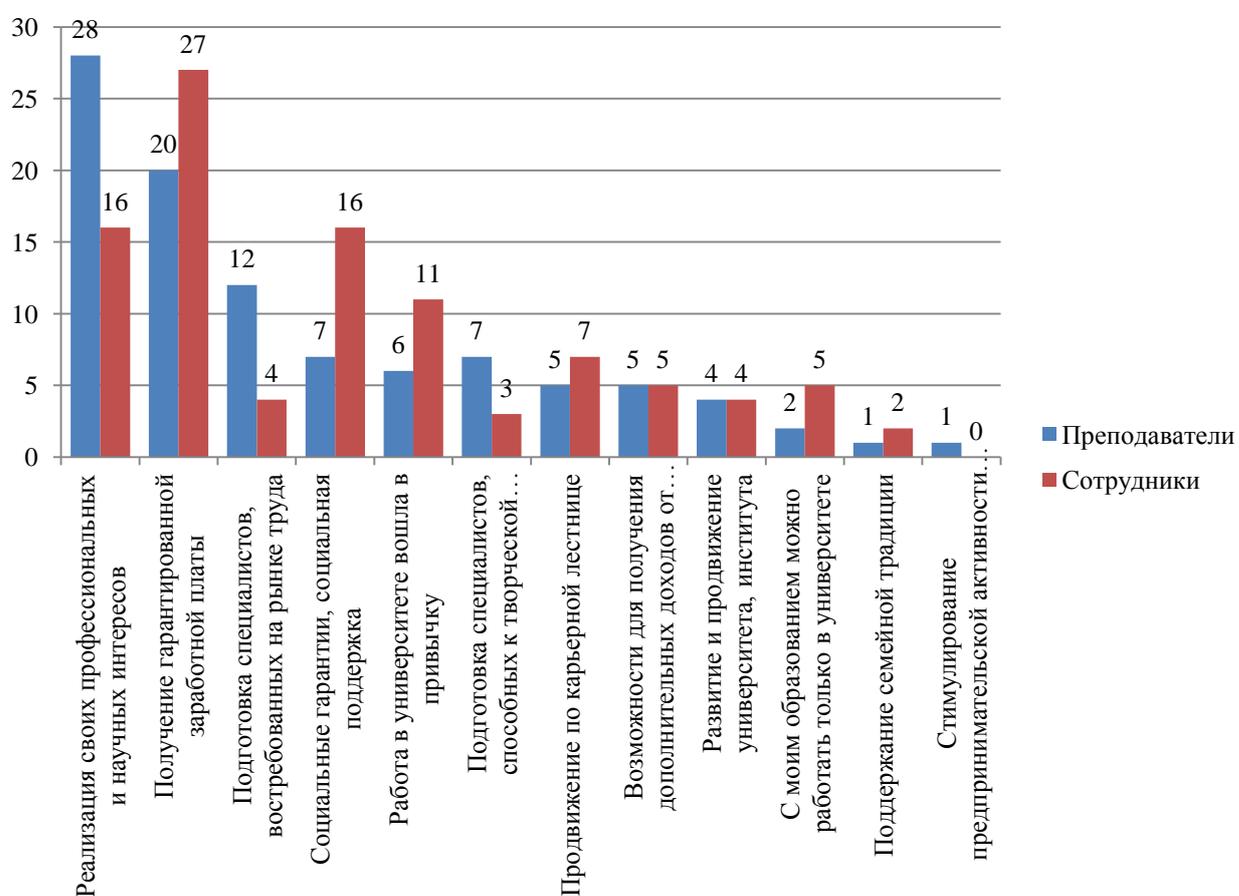
В целом, уровень вовлеченности сотрудников СФУ в научную и общественную деятельность можно определить как средний. Большинство из числа преподавателей и сотрудников СФУ ограничивается обсуждением профессиональных тем с коллегами из СФУ или других организаций, посещает профессиональные лекции, семинары (58% преподавателей, 48% сотрудников). Меньше половины опрошенных преподавателей за последний год посещали курсы повышения квалификации (41%), участвовали в научных конференциях (46%), профессиональных конкурсах, грантах (41%). В свою очередь, в совокупности сотрудников инициативных еще меньше, в среднем только пятая часть из числа опрошенных принимала участие в тех или иных мероприятиях.

## 10. Основные мотивы работы в СФУ

Одной из важнейших задач нашего исследования является определение основных мотивов работы в СФУ преподавателей и сотрудников, так как определенные мотивы накладывают свой отпечаток на характер трудовой деятельности сотрудников, что, соответственно, влияет на качество работы. Для выявления мотивов работы в университете, респондентам был предложен соответствующий вопрос: «Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?».

Общее распределение ответов на данный вопрос представлено на диаграмме 10.1. Наиболее часто встречающимися ответами, как среди преподавателей, так и сотрудников, являются следующие: «реализация своих профессиональных и научных интересов» (28% преподавателей и 16% сотрудников отдали предпочтение данному варианту); «получение гарантированной заработной платы» (20% преподавателей и 27% сотрудников). Кроме того, 16% сотрудников выбрали вариант «социальные гарантии, социальная поддержка». Остальные варианты ответа на представленный респондентам вопрос получили приблизительно одинаковую оценку со стороны опрошенных.

Диаграмма 10.1. Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?», %



Частотное распределение ответов опрошенных преподавателей и сотрудников по площадкам (таблицы 17.1 – 17.4 в приложении 2) свидетельствует о том, что тенденция, отмеченная ранее, прослеживается на всех без исключения площадках университета, не отмечается преобладания какого-либо другого мотива трудовой деятельности на той или иной площадке.

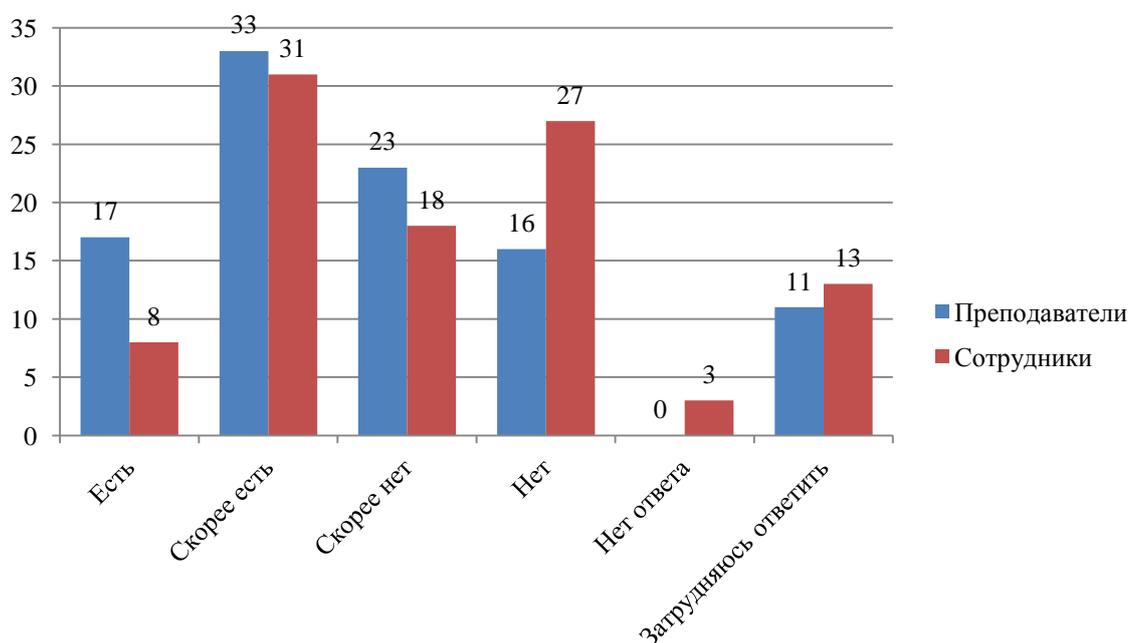
Таким образом, основными мотивами работы в СФУ для преподавателей и сотрудников являются следующие: «реализация своих профессиональных и научных интересов» (28% и 16% соответственно); «получение гарантированной заработной платы» (20% преподавателей и 27% сотрудников). 16% сотрудников также выбрали вариант «социальные гарантии, социальная поддержка». Данные тенденции прослеживаются на всех площадках СФУ.

## 11. Оценка перспективности работы в СФУ сотрудниками университета

Вопросами, целью которых было определить, насколько перспективной, по мнению респондентов, является работа в СФУ, являются вопросы анкеты №19, №20 и №21. Вопрос №19 звучал следующим образом: «Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в СФУ?». Вопрос под номером 20 предлагал респондентам рассказать о планах на ближайшие 1-2 года, связанных с положением в СФУ. 21 вопрос был нацелен на выяснение мнения опрашиваемых о том, хотели бы их друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ.

Общее распределение ответов на вопрос №19, как видно из диаграммы 11.1, показывает довольно неоднозначную картину. Тем не менее, самый большой процент ответов (33%) принадлежит варианту «скорее есть», при этом вариант «есть» выбрали меньше всего респондентов – 16%. Та же тенденция наблюдается при рассмотрении отдельных групп респондентов – преподавателей и сотрудников университета, чье количество ответов по каждому варианту примерно одинаково.

Диаграмма 11.1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в СФУ?», %



В соответствии с данными на диаграмме 11.2, общее распределение ответов респондентов на 20 вопрос свидетельствует о том, что большая часть респондентов намерена продолжить работу в той же должности: 59% преподавателей и 48% сотрудников. Также часть опрошенных планирует в ближайшее время получить более высокую должность: 28% преподавателей и 22% сотрудников.

Диаграмма 1.2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?», %

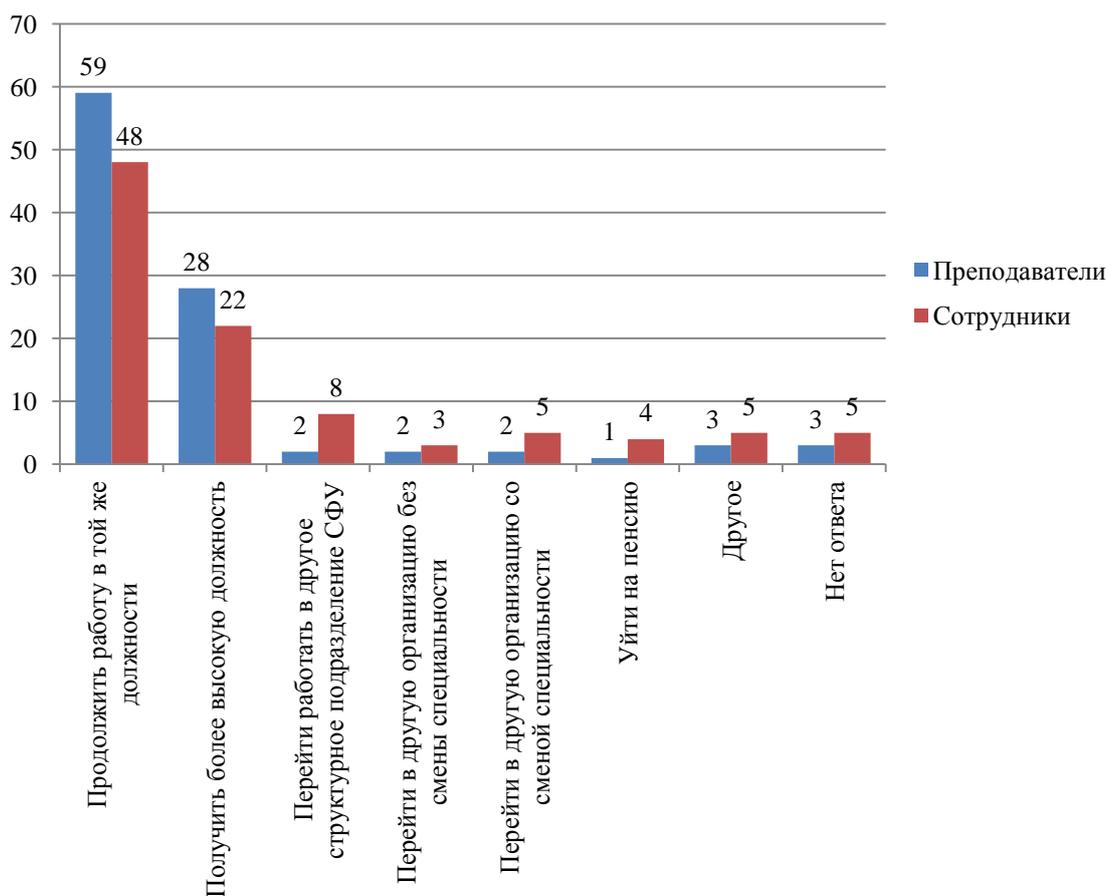


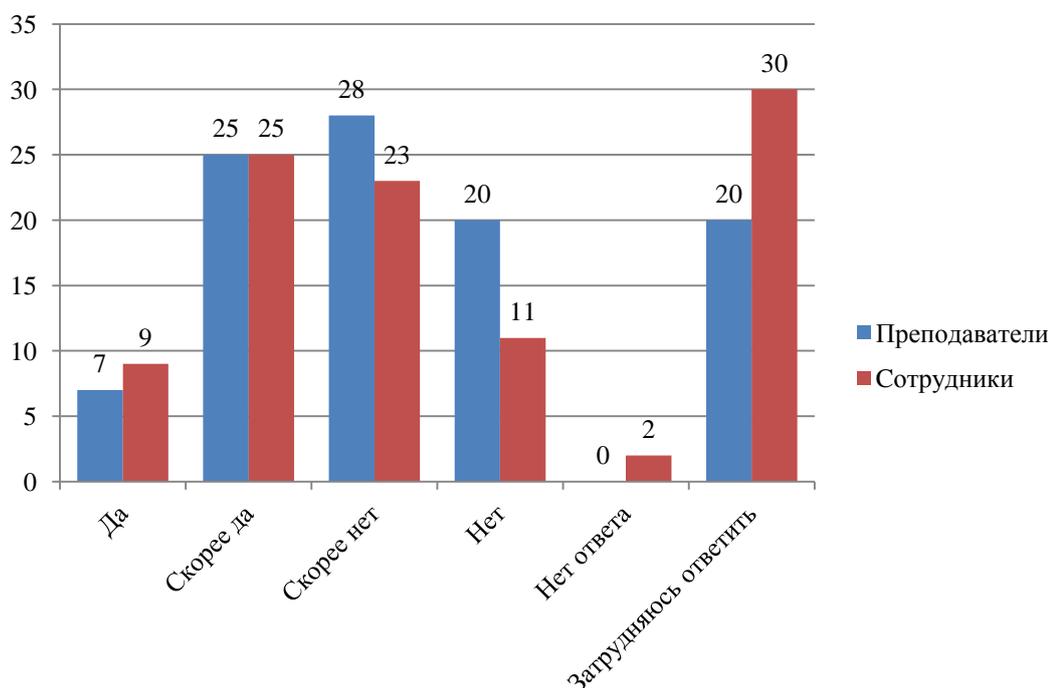
Таблица 20.2 (приложение 2) содержит распределение выбранных групп респондентов по площадкам университета. Рассматривая данное распределение ответов, мы можем наблюдать некоторые различия в планах преподавателей и сотрудников в рамках одной площадки. Так, к примеру, особого внимания заслуживают респонденты, принадлежащие к площадке №4, где сотрудники оказались более амбициозными по сравнению с преподавателями: 36% сотрудников данной площадки планируют в ближайшее время получить более высокую должность, преподавателей же, выбравших такой вариант ответа всего 16%. Отметим, что данная ситуация наблюдается только на площадке №4, в остальных же случаях тенденция такова: преподавателей, желающих получить повышение в следующие 1-2 года, приблизительно в два раза больше, чем сотрудников.

Частотное распределение ответов респондентов в зависимости от профессионального стажа (таблица 20.3, приложение 2) показывает следующую тенденцию: с увеличением стажа работы, как у преподавателей, так и у сотрудников, возникает меньше желания продвигаться по карьерной лестнице, и, соответственно, наоборот, чем меньше у сотрудника профессиональный стаж в СФУ, тем больше он имеет

амбиций. Так, преподавателей и сотрудников, имеющих стаж менее двух лет и планирующих получить более высокую должность, 37% и 33% соответственно, в то время как среди тех, у кого стаж достигает более двадцати лет, всего 10% преподавателей и ни одного сотрудника.

Следующим вопросом, нацеленным на выявление мнения респондентов относительно перспективности работы в СФУ, является вопрос анкеты №21. Общее распределение ответов на данный вопрос (диаграмма 11.3) показывает, что мнения опрошенных, как преподавателей, так и сотрудников, разделились поровну между вариантами «скорее да» и «скорее нет». Преподавателей и сотрудников, считающих, что их друзья и знакомые скорее хотели бы работать в Сибирском федеральном университете, одинаковое количество – по 25%. Вариант «скорее нет» выбрали 28% преподавателей и 23% сотрудников. Также велик процент выбравших вариант «нет» среди преподавателей – 20% (сотрудников 10%). Затруднились ответить 20% преподавателей и 30% сотрудников. Кроме того, отмечен небольшой процент ответов «да» на представленный вопрос: 7% преподавателей и 9% сотрудников.

Диаграмма 11.3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?», %



На диаграммах 11.4 и 11.5 представлено распределение ответов преподавателей и сотрудников СФУ в зависимости от площадки университета, к которой они принадлежат. Мы видим, что тенденция, отмеченная при общем распределении, сохраняется, то есть преобладающими ответами на всех площадках СФУ являются ответы «скорее да» и «скорее нет».

Диаграмма 1.4. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?» по площадкам, %

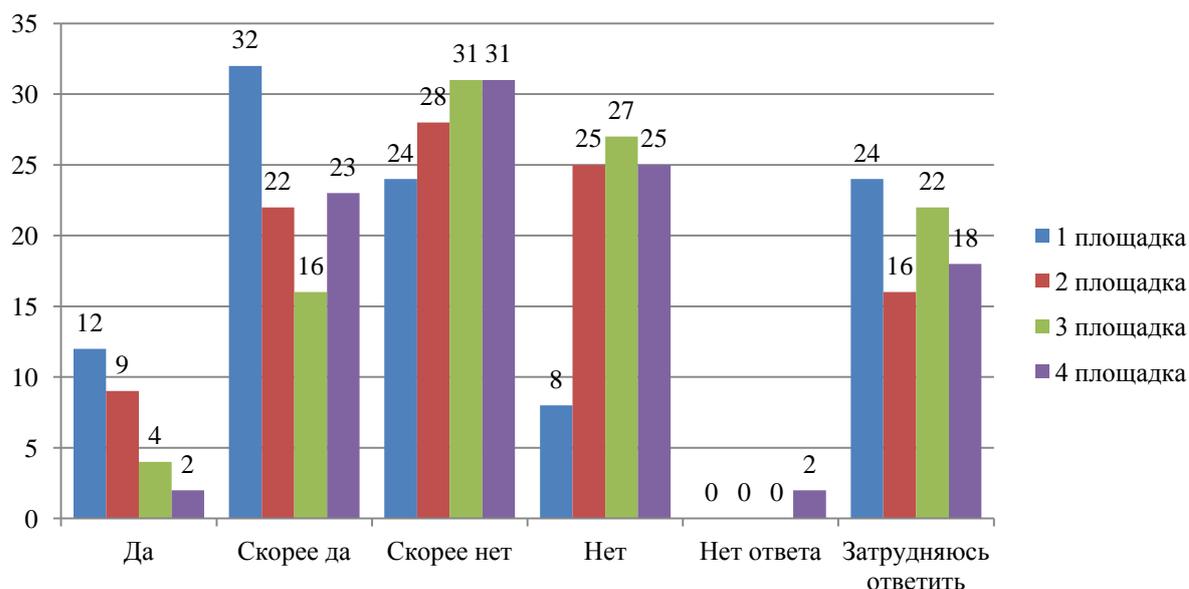
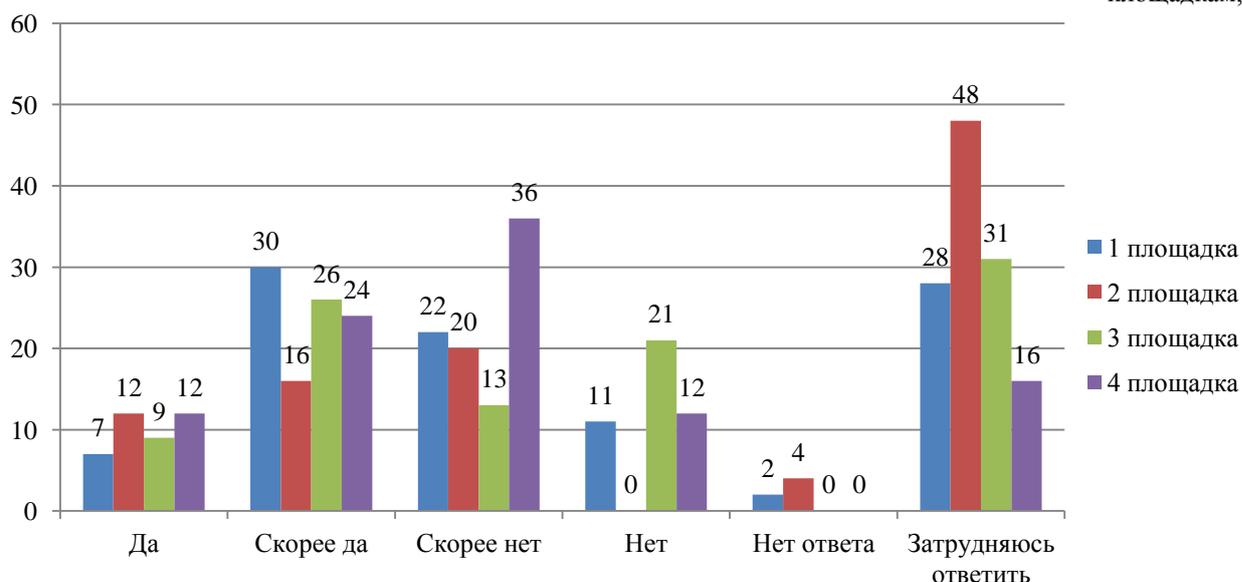


Диаграмма 1.5. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?» по площадкам, %



Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?» по профессиональному стажу представлено в таблице 21.3. В данном случае мы можем наблюдать, что с увеличением стажа работы, среди ответов респондентов начинает преобладать вариант «скорее нет», соответственно, чем меньше стаж работы преподавателя и сотрудника, тем больше они склонны считать, что их друзья и знакомые скорее хотели бы работать в Сибирском федеральном университете.

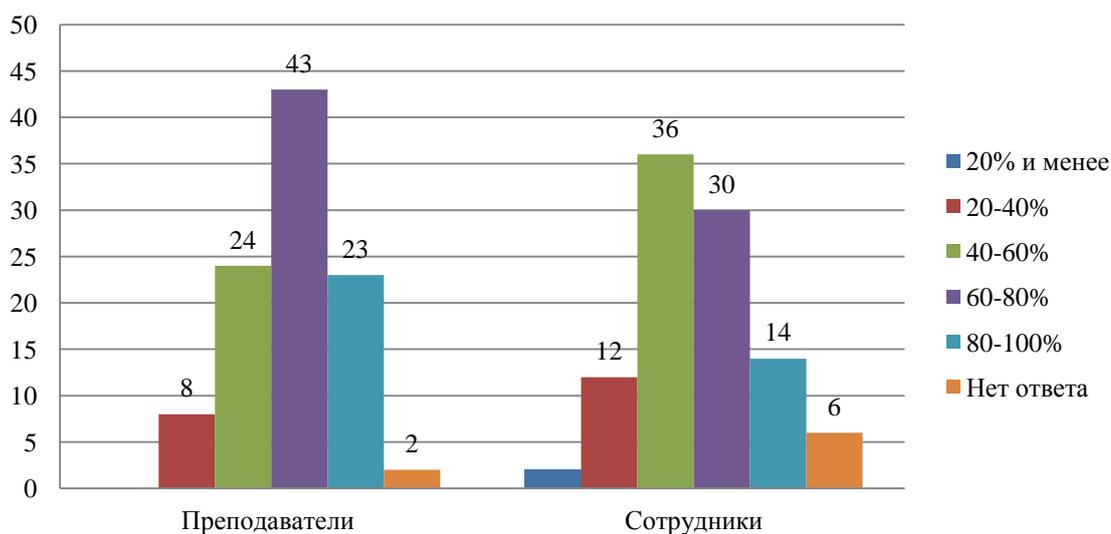
## 12. Соответствие доходов сотрудников СФУ их фактическим потребностям и уровню занятости

Чтобы определить, как оценивают свой уровень занятости в СФУ сотрудники и преподаватели, респондентам был задан вопрос «Сколько процентов от всего времени у вас занимает работа в СФУ?».

Большинство респондентов оценивает свою степень занятости в СФУ достаточно высоко: 40% ответивших считают, что данная работа занимает 60-80% их времени, около 28% - 40-60% соответственно. Небольшая часть респондентов (19%) максимально оценила уровень занятости - 80-100%. Таким образом, подавляющая часть сотрудников (68%) достаточно высоко оценила степень своей занятости (60-100% от всего времени) в СФУ.

Теперь обратим внимание, совпадают ли оценки среди преподавателей и сотрудников СФУ (диаграмма 12.1).

Диаграмма 12.1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Сколько процентов от всего времени у вас занимает работа в СФУ?», %



Из диаграммы 12.1 видно, что преподаватели склонны оценивать свою степень занятости в СФУ выше, чем сотрудники. Количество тех, кто выбрал варианты ответа «60-80%» и «80-100%» среди преподавателей составило 66%, а среди сотрудников – 44%.

На диаграмме 12.2 мы также видим различия по площадкам: доля тех преподавателей, кто оценивает свою степень занятости в СФУ максимально (80-100% от всего времени), на площадках 4 и 3 выше, чем на других: 33% и 27% соответственно. Около 60-80% от всего времени занимает работа в СФУ в основном у респондентов 3-ей, 2-ой и 1-ой площадок (45%, 52%, 42%). Практически у одинакового кол-во преподавателей со всех четырёх площадок (чуть больше 20%) работа в СФУ занимает 40-60% времени. Почти похожая ситуация наблюдается и при анализе ответов сотрудников с разных площадок (диаграмма 12.3).

Диаграмма 12.2. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Сколько процентов от всего времени у вас занимает работа в СФУ?» по площадкам, %

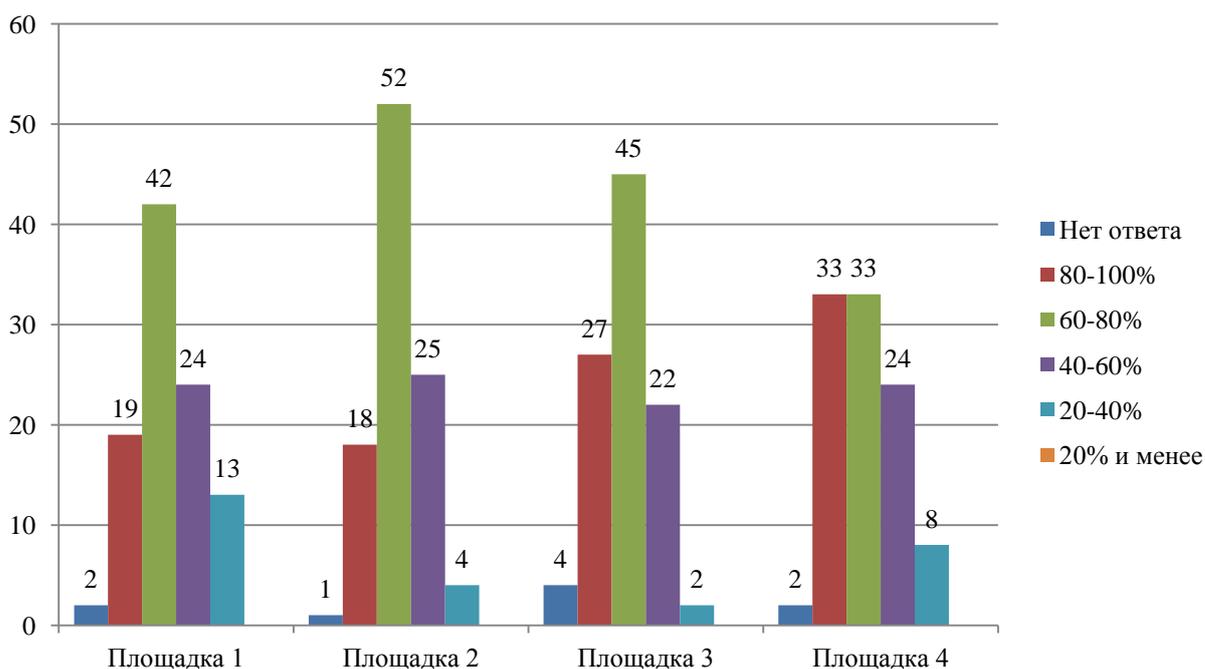
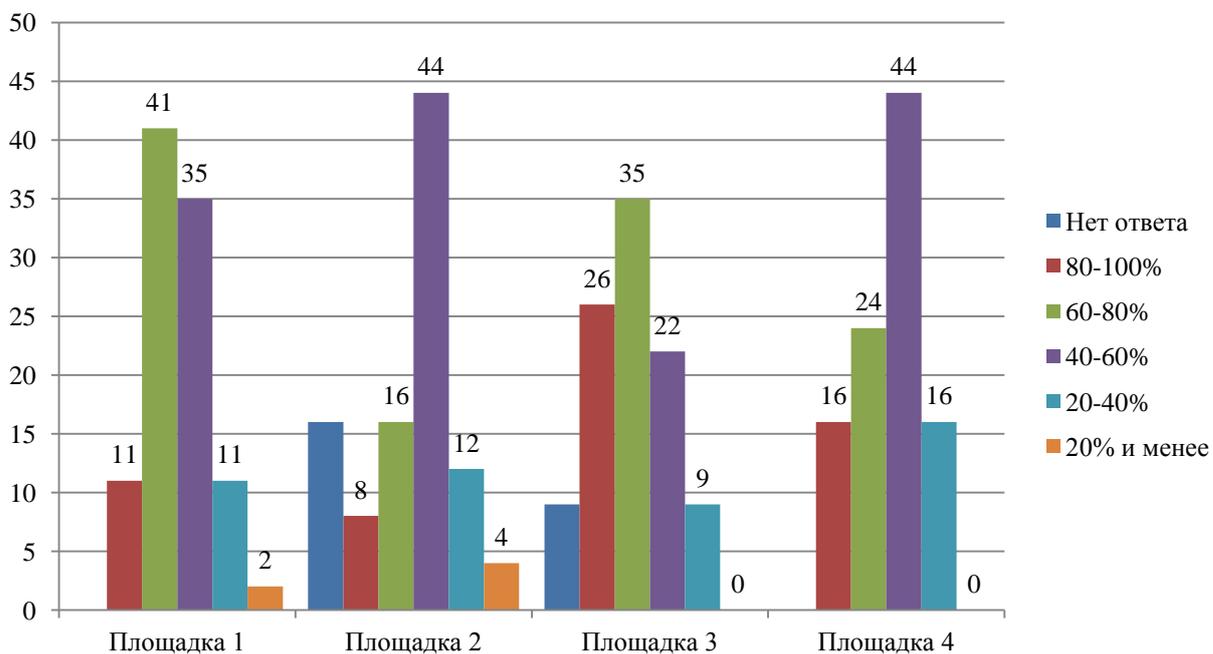


Диаграмма 12.3. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Сколько процентов от всего времени у вас занимает работа в СФУ?» по площадкам, %



Сотрудники 4 и 3 площадок более склонны оценивать свой уровень занятости как максимальный (80-100%), чем их коллеги с других площадок: 16% и 35% соответственно. Но, всё же среди данного типа респондентов преобладают средние оценки (40-60%) степени их занятости: 1 площадка – 35%, 2 площадка – 44%, 3 площадка – 22% и 4 площадка – 44%.

Также, чтобы определить, как респонденты оценивают соответствие уровня дохода их потребностям, был задан вопрос «Оцените, пожалуйста, на сколько процентов ваш доход соответствует вашим фактическим потребностям». На диаграммах 12.4 и 12.5 представлено распределение для преподавателей и сотрудников.

Диаграмма 12.4. Распределение ответов преподавателей на вопрос «Оцените, пожалуйста, на сколько процентов ваш доход соответствует вашим фактическим потребностям», %

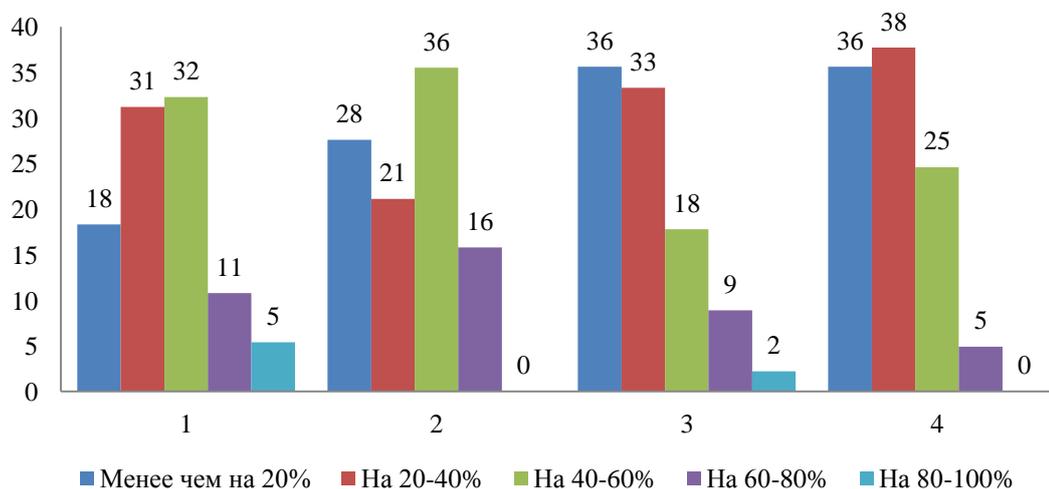
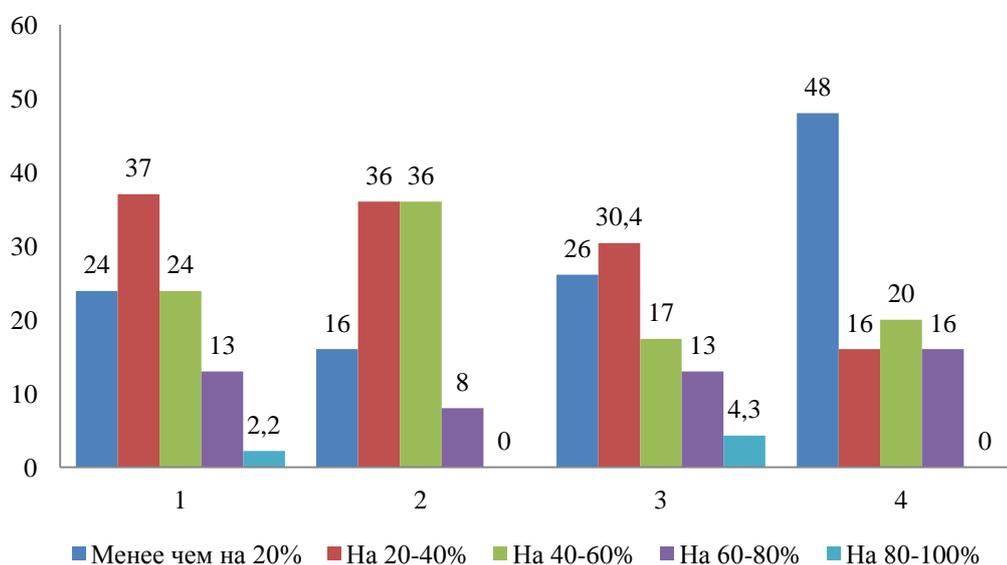


Диаграмма 12.5. Распределение ответов сотрудников на вопрос «Оцените, пожалуйста, на сколько процентов ваш доход соответствует вашим фактическим потребностям», %



В основном респонденты оценивают свой доход как несоответствующий их потребностям: 30% преподавателей и сотрудников СФУ высказались о соответствии уровня оплаты труда их потребностям лишь на 20-40%, около 27% - менее чем на 20%. Треть опрошенных преподавателей отметили, что их потребностям получаемый доход соответствует на 40-60%, среди сотрудников подобная оценка встречалась чуть реже –

24%. Соответствие дохода и потребностей на 60-80% и более отметили существенно меньшая доля респондентов.

Также респондентам был задан вопрос о дополнительных источниках доходов. Анализ ответов респондентов показал, что преподаватели чаще, чем сотрудники высказывались о наличие дополнительного дохода (48%). Количество сотрудников, получающих доход не только от работы в СФУ, по результатам исследования составило около 38%.

Распределение ответов преподавателей на вопрос «Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям?» показало, что на Площадке 1 и на Площадке 2 доход преподавателей удовлетворяет их потребности на 40-60% (32,3 и 35,5% опрошенных), на Площадке 3 и на Площадке 4 доход в СФУ соответствует потребностям лишь на 20-40% (33,3 и 37,7%) и менее чем на 20% - по 35,6% респондентов. По всем площадкам вариант «на 80-100%» был выбран минимальное количество раз, а на 2 и 4 площадках таких и вовсе не оказалось.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 *Образ СФУ в массовом сознании.* Больше половины всех респондентов считают СФУ классическим университетом. Исключение составляют только респонденты с площадки №3, мнения которых разделились между классическим и инженерно-техническим типом университета. Что касается организационной структуры университета, которую мы просили оценить по предложенным характеристикам-дихотомиям, здесь нам представляется следующая картина: преподавателям организационная структура кажется сложной (77%), избыточной (73%), неэффективной (66%), непонятной (59%) и нелогичной (58%). Сотрудникам организационная структура университета представляется сложной (73%), нелогичной (57%), неэффективной (56%), но в то же время для 51% сотрудников она является понятной. Другими словами, существенно преобладание отрицательных полюсов оценки. Похожая ситуация наблюдается и в случае с описанием системы оценивания эффективности работы в СФУ: по мнению преподавателей, система оценивания является несправедливой (71%), тоталитарной (67%), непрозрачной (66%), иллюзорной (66%) и нелогичной (63%). Сотрудники описывают систему оценивания как непрозрачную (69%), нелогичную (57%) но, в отличие от мнения преподавателей, как демократическую (60%).

 *Конкурентные преимущества.* В массовом сознании сотрудников СФУ сформировалось довольно устойчивое представление о конкурентных преимуществах Сибирского федерального университета перед другими вузами края. Так, 83% опрошенных говорят о широком спектре специальностей, 65% отмечают высокую квалификацию ППС, 64% - имидж СФУ. В числе преимуществ перед российскими вузами называют так же широкий спектр специальностей (48%), имидж (45%) и реализацию на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы (45%). Последнее преимущество фигурирует и в случае сравнения СФУ с иностранными вузами (42%). Важно отметить и тот факт, что 54% опрошенных считает, что СФУ не ориентируется на рынок труда при подготовке специалистов.

 *Корпоративная культура.* Больше половины всех опрошенных отмечает, что миссия СФУ им знакома, причем в основном это преподаватели с площадок №1 и №3. Кроме того, преподаватели и сотрудники с большим стажем работы в СФУ чаще отмечают, что знают миссию СФУ, чем молодые специалисты (39% сотрудников со стажем менее 2 лет, 65% - со стажем работы более 20 лет). С содержанием программы развития СФУ до 2020 года знакомы 45% преподавателей и только 27% сотрудников СФУ. В свою очередь о приоритетных направлениях развития СФУ знают 64%

преподавателей и 49% сотрудников. При этом основными направлениями, которые и сотрудники, и преподаватели СФУ считают приоритетными для развития, являются: нефте- и газодобыча, транспортировка и углубленная переработка углеводородов (76% преподавателей и 78% сотрудников), информационно-телекоммуникационные технологии, современные системы связи и навигации (67 и 64% соответственно) и устойчивое природопользование и экология (46 % и 55%).

✚ *Отношение к изменениям.* Среди опрошенных преподавателей положительный отклик получили изменения, связанные с благоустройством кампуса (54%), обеспечением научно-образовательных процессов современной приборной базой (55%), вовлечением ППС в научно-исследовательскую деятельность (51%). Отрицательный отклик получили изменения, связанные с реструктуризацией действующих институтов (43%) и переход на двухуровневую систему подготовки (39%). Среди опрошенных сотрудников СФУ наблюдаются схожие тенденции, за исключением отношения к изменениям, связанных с переходом на двухуровневую систему обучения – среди сотрудников процент высказавшихся по этому поводу негативно составил 27%, нейтрально – 47%.

✚ *Оценка работы руководства.* Преподаватели оценивают качество административных решений в основных областях деятельности ректората довольно неоднозначно: в области капитального строительства, экономики и развития, а также воспитательной деятельности респонденты чаще склоняются к положительной оценке, в то время как в отношении кадровой политики, образовательной и научной деятельности преобладают нейтральные и скорее отрицательные оценки. А вот сотрудники чаще выбирают вариант ответа «не могу сказать точно» в отношении основных направлений работы ректората СФУ, хотя в целом их ответы склоняются в сторону «скорее удовлетворен».

По мнению преподавателей и сотрудников СФУ, основная роль руководства университета должна выражаться в поиске компромисса – *привлечении сотрудников к диалогу, совместном определении целей и задач, поиске путей их реализации*, это отмечают 80% всех респондентов. В то время как фактически, по мнению опрошенных, основная роль руководства СФУ выражается в *определении целей и принципов работы, распределении функций и осуществлении постоянного контроля*, так считает 87% преподавателей и сотрудников СФУ. Другими словами, в сфере взаимодействия руководства и сотрудников Сибирского федерального университета, по мнению респондентов, желаемое не соответствует действительному.

✚ *Источники конфликтов в университете.* В числе основных причин конфликтов преподаватели отмечают «несоответствующую должности высокую нагрузку»

- 23 %, «несправедливую оценку работы сотрудников со стороны начальства» - 21%, «непонимание сотрудниками целей организации и своей роли в ней» - 20%, «разногласия между подразделениями по поводу выполняемых функций» - 20%. Для сотрудников главными источниками конфликта являются: «разногласия между подразделениями по поводу выполняемых функций» - 22%, а также «межличностные отношения в коллективе» и «несправедливая оценка работы сотрудников со стороны начальства» - 20%.

✚ *Удовлетворенность условиями работы.* И преподаватели, и сотрудники отметили довольно высокую степень удовлетворенности условиями работы в коллективе (атмосфера и профессиональный уровень коллег) и графиком работы (43% и 56%). Затруднение вызывает взаимодействие с руководством и подразделениями, перспективы работы в университете, а также вопросы, связанные с организацией трудового процесса (оборудование, аудитории, приборы, инвентарь и др.). Контент-анализ открытого вопроса «В чем для вас лично заключается комфорт в работе?» показал, что большое значение для сотрудников имеют благоприятные отношения в коллективе, хорошие условия труда и грамотная организация учебного процесса, достойная заработная плата, уважение как со стороны руководства, так и со стороны студентов, отсутствие бюрократических проволочек.

✚ *Факторы, влияющие на эффективность работы.* На первом месте в качестве главного фактора, снижающего эффективность работы, находится «низкий уровень заработной платы» (преподаватели – 47%; сотрудники – 50%). На втором месте - «необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ», на данный факт указали 20% преподавателей и 16% сотрудников, принявших участие в опросе.

✚ *Источники информации о событиях в СФУ.* Информацию о событиях в университете преподаватели и сотрудники в равной степени получают как из официальных источников, таких как сайт СФУ, газета НУЖ и встречи с руководством, так и из неофициальных – общение с коллегами и студентами. Главными источниками получения информации о событиях в СФУ является общение с коллегами (что отметили 29% преподавателей и 28% сотрудников) и сайт СФУ (28% преподавателей и 29% сотрудников соответственно).

✚ *Вовлеченность в научную и общественную деятельность.* Уровень вовлеченности сотрудников СФУ в научную и общественную деятельность можно определить как средний. Большинство из числа преподавателей и сотрудников СФУ ограничивается обсуждением профессиональных тем с коллегами из СФУ или других организаций, посещает профессиональные лекции, семинары (58% преподавателей, 48% сотрудников). Меньше половины опрошенных преподавателей за последний год посещали курсы

повышения квалификации (41%), участвовали в научных конференциях (46%), профессиональных конкурсах, грантах (41%). В свою очередь, в числе сотрудников инициативных еще меньше, в среднем только пятая часть опрошенных принимала участие в тех или иных мероприятиях.

✚ *Основные мотивы работы.* Основными мотивами работы в СФУ как для преподавателей, так и для сотрудников, независимо от стажа работы и учебной площадки, являются «реализация своих профессиональных и научных интересов» (что отметили 28% преподавателей и 16% сотрудников) и «получение гарантированной заработной платы» (20% преподавателей, 27% сотрудников). При этом для 12% преподавателей также важно, чтобы они готовили специалистов, востребованных на рынке труда, а да 16% сотрудников значение имеют социальные гарантии.

✚ *Перспективность работы в СФУ.* Ровно половина опрошенных преподавателей и 39% сотрудников считает, что перспективы карьерного роста в СФУ есть или скорее есть, 40% преподавателей и 45% сотрудников считает, что таких перспектив нет. При этом, большая часть респондентов в течение 2 последующих лет намерена продолжить работу в той же должности: 59% преподавателей и 48% сотрудников. В свою очередь, 28% преподавателей и 22% сотрудников планируют получить более высокую должность. Четверть преподавателей и сотрудников считает, что их друзья и знакомые скорее хотели бы работать в Сибирском федеральном университете, аналогичная доля респондентов считает, что их друзья скорее не хотели бы работать в СФУ. 20% преподавателей и 10% сотрудников считает, что их друзья однозначно не хотели бы работать в СФУ, и только 8% из числа всех опрошенных считают, что работа в СФУ перспективна для их знакомых или друзей. При этом, чем меньше стаж работы преподавателя или сотрудника, тем в большей степени он склоняется к тому, что его друзья и знакомые скорее хотели бы работать в Сибирском федеральном университете.

✚ *Соответствие доходов фактическим потребностям и уровню занятости.* Свой доход респонденты в основном оценивают как несоответствующий их потребностям: 30% преподавателей и сотрудников СФУ высказались о соответствии уровня оплаты труда их потребностям лишь на 20-40%, около 27% - менее чем на 20%. Треть опрошенных преподавателей отметили, что их потребностям получаемый доход соответствует на 40-60%. При этом большинство респондентов оценивает степень занятости в СФУ достаточно высоко: 66% преподавателей утверждает, что работа в СФУ занимает у них от 60% до 100% от всего времени, среди сотрудников таких только 44%. В связи с вышесказанным, неудивительным представляется тот факт, что 48% преподавателей и 38% сотрудников структурных подразделений имеют дополнительный источник дохода.

## Приложение 1. Социологическая анкета

**Здравствуйте!**

Научно-исследовательская лаборатория социологии СФУ просит Вас принять участие в социологическом опросе на тему «Социальное самочувствие и профессиональная деятельность сотрудников СФУ». Пожалуйста, внимательно прочитайте вопросы и обведите в кружок вариант ответа, лучше других отражающий Ваше мнение. Старайтесь оценивать объективно. Анкета анонимна.

По всем возникшим вопросам Вы можете обратиться к координатору опроса Анастасии Буториной по т. 89632698587. Спасибо!

### АНКЕТА

**1. По Вашему мнению, СФУ – это университет...** *(выберите один вариант ответа)*

- 1) Классический
- 2) Инженерно-технический
- 3) Гуманитарно-педагогический
- 4) Другое *(укажите)*: \_\_\_\_\_

**2. Знакомы ли Вы с миссией СФУ?**

- 1) Да
- 2) Нет

**3. Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2021 года?**

- 1) Да
- 2) Нет

**4. Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?**

- 1) Да
- 2) Нет *(перейдите к вопросу 5)*

**4.1. Пожалуйста, отметьте те направления развития, которые являются наиболее приоритетными для СФУ** *(отметьте не более 7 направлений)*:

- 1) Информационно-телекоммуникационные технологии, современные системы связи и навигации
  - 2) Транспортные, авиационные и космические системы
  - 3) Нефте- и газодобыча, транспортировка и углубленная переработка углеводородов
  - 4) Безопасность и противодействие терроризму
  - 5) Индустрия наносистем и материалов
  - 6) Геология, геотехнологии и металлургия
  - 7) Промышленные биотехнологии
  - 8) Базовые технологии силовой электротехники.
  - 9) Энергетика и современные строительные технологии
  - 10) Технологии снижения потерь от социально значимых заболеваний
  - 11) Устойчивое природопользование и экология
  - 12) Геномные, протеомные и постгеномные технологии.
  - 13) Развитие человеческого капитала, этнокультурные исследования и социокультурная инженерия для решения проблем сохранения северных этносов
  - 14) Клеточные технологии.
  - 15) Технологии создания высокоскоростных транспортных средств и интеллектуальных систем управления новыми видами транспорта.
  - 16) Другое *(поясните, что именно)*
-

**5. Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами**

(в каждом столбце отметьте столько вариантов ответов, сколько нужно):

	1. Перед другими вузами края	2. Перед российскими вузами	3. Перед иностранными вузами	4. У СФУ в этом нет преимуществ
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	1	1	1	1
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	2	2	2	2
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	3	3	3	3
Имидж университета	4	4	4	4
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	5	5	5	5
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	6	6	6	6
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	7	7	7	7
Ваш вариант (поясните): _____ _____	8	8	8	8

**6. Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?** (обведите +1, если склоняетесь к характеристике слева, -1, если склоняетесь к характеристике справа, если Вы не можете однозначно ответить, обведите ноль)

эффективная	+1	0	-1	неэффективная
понятная	+1	0	-1	непонятная
логичная	+1	0	-1	нелогичная
простая	+1	0	-1	сложная
избыточная	+1	0	-1	недостаточная

**7. Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?** (обведите +1, если склоняетесь к характеристике слева, -1, если склоняетесь к характеристике справа, если Вы не можете однозначно ответить, обведите ноль)

прозрачная	+1	0	-1	непрозрачная
логичная	+1	0	-1	нелогичная
демократическая	+1	0	-1	тоталитарная
реальная	+1	0	-1	иллюзорная
справедливая	+1	0	-1	несправедливая

**8. Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?** (отметьте, пожалуйста, **один** вариант ответа в каждой строке)

	Положительное	Нейтральное	Отрицательное
1. Переход на двухуровневую систему подготовки	3	2	1
2. Вовлечение ППС в научно-исследовательскую деятельность	3	2	1
3. Обеспеченность научно-образовательных процессов современной приборной базой	3	2	1
4. Благоустройство кампуса	3	2	1
5. Реализация социальной поддержки сотрудников	3	2	1
6. Поддержка инициатив сотрудников	3	2	1
7. Реструктуризация действующих институтов	3	2	1

**9. Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?** (отметьте один вариант ответа в каждой строке)

	Удовлетворен	Скорее удовлетворен	Не могу точно сказать	Скорее не удовлетворен	Не удовлетворен
1. Научная деятельность	5	4	3	2	1
2. Международное сотрудничество	5	4	3	2	1
3. Образовательная деятельность	5	4	3	2	1
4. Воспитательная деятельность	5	4	3	2	1
5. Кадровая политика	5	4	3	2	1
6. Экономика и развитие	5	4	3	2	1
7. Капитальное строительство	5	4	3	2	1

**10. В чем, на Ваш взгляд, должна выражаться и фактически выражается основная роль руководства университета?**

	1.Выражается фактически	2. Должна выражаться
1. Определение целей и основных принципов работы, распределение функций, осуществление постоянного контроля	1	1
2. Поиск возможностей и ресурсов для реализации идей, поддержки инициатив сотрудников	2	2
3. Привлечение сотрудников к диалогу, совместное определение целей и задач, поиск путей их реализации	3	3

**11. Что, на Ваш взгляд, чаще всего является источниками конфликтов, происходящих в университете? (выберите не более 3-х вариантов ответа)**

- 1) Несоответствующая должности высокая нагрузка
- 2) Межличностные отношения в коллективе
- 3) Несправедливая оценка работы сотрудников со стороны начальства
- 4) Непонимание сотрудниками целей организации и своей роли в ней
- 5) Разногласия между подразделениями по поводу выполняемых функций
- 6) Конфликты между студентами и преподавателями
- 7) Другое (поясните) \_\_\_\_\_

**12. Что мешает Вам работать эффективнее? Распределите в порядке уменьшения значимости следующие факторы, поставив на 1 место самый важный фактор, на 9 место – имеющий наименьшее значение для Вас или не имеющий значения вовсе.**

*Пожалуйста, проранжируйте все перечисленные факторы*

Низкий уровень заработной платы	
Высокий уровень нагрузки	
Необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ	
Изменения, связанные с модернизацией реформы образования	
Недостаточный уровень собственной профессиональной квалификации	
Недостаточный уровень собственной педагогической квалификации	
Недостаточно четкое определение задач со стороны руководства	
Формальное отношение коллег к работе	
Неэффективная организация учебного процесса (расписание занятий, распределение аудиторий и т.п.)	

**13. Оцените, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены следующими условиями работы в СФУ? (отметьте один вариант ответа в каждой строке)**

	Удовлетв орен	Скорее удовлетв орен	Затрудня юсь ответить	Скорее не удовлетв орен	Не удовлетв орен
1. График работы	5	4	3	2	1
2. Работа общественного транспорта	5	4	3	2	1
3. Уровень безопасности	5	4	3	2	1
4. Работа точек питания	5	4	3	2	1
5. Доступ к научно-образовательным и информационным ресурсам	5	4	3	2	1
6. Атмосфера в коллективе	5	4	3	2	1
7. Контингент студентов	5	4	3	2	1
8. Профессиональный уровень коллег	5	4	3	2	1
9. Аудиторный фонд (кол-во и качество аудиторий, кабинетов, лабораторий)	5	4	3	2	1
10. Уровень оснащенности необходимым оборудованием, приборами, инвентарем	5	4	3	2	1
11. Возможность профессионального роста	5	4	3	2	1
12. Возможность участия в стажировках и повышении квалификации	5	4	3	2	1
13. Коммуникация между подразделениями университета	5	4	3	2	1
14. Взаимодействие с руководством университета	5	4	3	2	1
15. Репутация университета	5	4	3	2	1
16. Другое (укажите) _____	5	4	3	2	1

**14. В чем для Вас лично заключается комфорт в работе?**

---



---



---



---

**15. Из каких источников Вы чаще всего получаете информацию о событиях в университете? (отметьте не более 3-х основных источников)**

- 1) Общение с руководством
  - 2) Общение с коллегами
  - 3) Сайт СФУ
  - 4) Информационные плазмы в корпусах университета
  - 5) Газета «Новая университетская жизнь»
  - 6) Красноярские и федеральные СМИ
  - 7) Социальные сети, форумы
  - 8) Общение со студентами
  - 9) Информация на доске объявлений
  - 10) Другие источники (поясните)
- 

**16. Укажите, пожалуйста, в каких мероприятиях в рамках работы в университете Вы приняли участие за последний год? (укажите столько ответов, сколько требуется)**

- 1) Посещал(а) профессиональные лекции, семинары
  - 2) Участвовал(а) с докладом в научных конференциях
  - 3) Посещал(а) курсы повышения квалификации
  - 4) Участвовал(а) в стажировке
  - 5) Обсуждал(а) с коллегами из СФУ профессиональные темы
  - 6) Обсуждал(а) профессиональные темы с коллегами из других организаций
  - 7) Участвовал(а) в профессиональных конкурсах, грантах
  - 8) Участвовал(а) в форумах, выставках
  - 9) Был(а) инициатором или организатором научного мероприятия
  - 10) Был(а) инициатором или организатором общественного мероприятия
  - 11) Другое (укажите)
- 

**17. Назовите основные мотивы Вашей работы в университете? (укажите не более 3-х вариантов ответа)**

- 1) Реализация своих профессиональных и научных интересов
- 2) Подготовка будущих научных сотрудников
- 3) Подготовка специалистов, востребованных на рынке труда
- 4) Подготовка специалистов, способных к творческой деятельности
- 5) Стимулирование предпринимательской активности студентов
- 6) Получение гарантированной заработной платы
- 7) Возможности для получения дополнительных доходов от участия в различного рода проектах и программах
- 8) Развитие и продвижение университета, института
- 9) Продвижение по карьерной лестнице
- 10) Социальные гарантии, социальная поддержка
- 11) Работа в университете вошла в привычку
- 12) С моим образованием можно работать только в университете
- 13) Поддержание семейной традиции
- 14) Другое (поясните) \_\_\_\_\_

**18. Перед устройством на работу в СФУ Вы:**

- 1) Окончил(а) СФУ или вуз, вошедший в состав СФУ
- 2) Окончил(а) другое учебное заведение, не входящее в СФУ
- 3) Работал(а) в другом учебном заведении
- 4) Работал(а) в государственной организации
- 5) Работал(а) коммерческой организации
- 6) До сих пор работаю в другой организации, в СФУ - по совместительству
- 7) Другое (поясните) - \_\_\_\_\_

**19. Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в СФУ?**

- 1) Есть      2) Скорее есть      3) Скорее нет      4) Нет      5) Затрудняюсь ответить

**20. Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?**

- 1) Продолжить работу в той же должности
- 2) Получить более высокую должность
- 3) Перейти работать в другое структурное подразделение СФУ
- 4) Перейти в другую организацию без смены специальности
- 5) Перейти в другую организацию со сменой специальности
- 6) Уйти на пенсию
- 7) Другое (поясните) \_\_\_\_\_

**21. Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?**

- 1) Да      2) Скорее да      3) Скорее нет      4) Нет      5) Затрудняюсь ответить

**22. Сколько процентов от всего времени занимает у Вас работа в СФУ?**

- 1) 20% и менее      2) 20-40%      3) 40-60%      4) 60-80%      5) 80%-100%

**23. Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям?**

- 1) Менее чем на 20%      2) На 20-40%      3) На 40-60%      4) На 60-80%      5) На 80%-100%

**24. Есть ли у Вас дополнительные источники дохода?**

- 1) Да      2) Нет

*В заключение просим Вас ответить на несколько простых вопросов о себе. Данная информация будет использована только в обобщенном виде после обработки на компьютере.*

**25. Ваш пол:**

- 1) Мужской      2) Женский

**26. Ваш возраст:**

- 1) От 18 до 24      2) От 25 до 34      3) От 35 до 44      4) От 45 до 54      5) 55 и более

**27. Сколько лет Вы работаете в СФУ, включая стаж работы в вузах, вошедших в состав СФУ?**

- 1) Менее 2-х лет
- 2) От 2 до 5 лет
- 3) От 5 до 10 лет
- 4) От 10 до 20 лет
- 5) Более 20 лет

**28. Укажите площадку СФУ, на которой Вы проводите большую часть рабочего времени:**

- 1) Площадка №1 (*пр.Свободный,79; ул. Маерчака,3,6; Академгородок,13а*)
- 2) Площадка №2 (*ул. Киренского, 26,26а,28; ул. Ленина,70; ул. Борисова,16,20,20г*)
- 3) Площадка №3 (*пр.им.газ.«Красноярский рабочий»,95; ул. Вавилова,66; пер. Вузовский,3*)
- 4) Площадка №4 (*пр.Свободный,82*)

**29. Напишите, пожалуйста, название института или структурного подразделения СФУ, в котором Вы работаете:**

---

---

**30. Ваша должность:**

- 1) Руководитель структурного подразделения
- 2) Заведующий кафедрой
- 3) Профессор
- 4) Доцент
- 5) Старший преподаватель
- 6) Ассистент
- 7) Специалист
- 8) Научный сотрудник
- 9) Учебно-вспомогательный персонал (инженер, лаборант и т.д.)
- 10) Другое (*пожалуйста, поясните*) \_\_\_\_\_

*Благодарим за участие в исследовании!*



Таблица 1.3  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «По Вашему мнению, СФУ – это университет...» по стажу

По Вашему мнению, СФУ – это университет...	Менее 2-х лет		От 2 до 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Более 20 лет	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %								
Классический	79	67	50	68	48	62	38	26	43	36
Инженерно-технический	5	15	33	18	24	17	26	35	21	21
Гуманитарно-педагогический	0	0	6	7	9	0	6	9	1	7
Другое	11	18	11	7	13	21	23	21	27	29
<b>Нет ответа</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>								

**Вопрос 2. Знакомы ли Вы с миссией СФУ?**

Таблица 2.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Знакомы ли Вы с миссией СФУ?»

<b>Знакомы ли Вы с миссией СФУ?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>	<b>Общее число, %</b>
Да	61	47	57
Нет	37	49	41
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 2.2  
Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Знакомы ли Вы с миссией СФУ?» по площадкам

<b>Знакомы ли Вы с миссией СФУ?</b>	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Да	72	57	55	24	65	52	49	48
Нет	28	43	45	72	31	30	48	52
<b>Нет ответа</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 2.3  
Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Знакомы ли Вы с миссией СФУ?» по стажу

Знакомы ли Вы с миссией СФУ?	Менее 2-х лет		От 2 до 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Более 20 лет	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %								
Да	58	26	57	68	52	46	63	48	68	50
Нет	42	70	43	32	48	50	34	47	28	36
<b>Нет ответа</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>								

**Вопрос 3. Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?**

Таблица 3.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?»

Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Всего, %
Да	45	27	40
Нет	54	71	59
<b>Нет ответа</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Вопрос 3. Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?**

Таблица 3.1  
Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?» по площадкам

Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %						
Да	53	26	35	12	49	44	41	28
Нет	45	72	65	84	49	56	57	72
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 3.3  
Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?» по стажу

Знакомы ли Вы с содержанием программы развития СФУ до 2020 года?	Менее 2 лет		От 2 до 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Более 20 лет	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %								
Да	32	7	44	36	35	29	43	22	56	50
Нет	68	89	56	64	65	71	54	74	41	50
<b>Нет ответа</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>								

**Вопрос 4. Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?**

Таблица 4.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?»

Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Общее число, %
Да	64	49	60
Нет	35	49	39
<b>Нет ответа</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 4.2  
Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?» по площадкам

Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %						
Да	70	61	49	24	67	52	74	52
Нет	30	39	51	72	31	44	25	48
<b>Нет ответа</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 4.3  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?» по стажу

Известны ли Вам приоритетные направления развития СФУ?	Менее 2 лет		От 2 до 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Более 20 лет	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %								
Да	58	44	68	57	56	50	58	39	74	64
Нет	42	56	32	43	44	46	40	61	24	29
Нет ответа	0	0	0	0	0	4	2	0	2	7
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>								

**Вопрос 4.1. Пожалуйста, отметьте направления развития, которые являются наиболее приоритетными для СФУ:**

Таблица 4. 1.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Пожалуйста, отметьте направления развития, которые являются наиболее приоритетными для СФУ»

<b>Направления развития:</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Нефте- и газодобыча, транспортировка и углубленная переработка углеводородов	76	78
Информационно-телекоммуникационные технологии, современные системы связи и навигации	67	64
Устойчивое природопользование и экология	46	59
Энергетика и современные строительные технологии	44	56
Индустрия наносистем и материалов	41	55
Транспортные, авиационные и космические системы	39	49
Промышленные биотехнологии	38	41
Геология, геотехнологии и металлургия	38	35
Развитие человеческого капитала, этнокультурные исследования и социокультурная инженерия для решения проблем сохранения северных этносов	23	22
Технологии создания высокоскоростных транспортных средств и интеллектуальных систем управления новыми видами транспорта.	16	17
Безопасность и противодействие терроризму	14	15
Клеточные технологии	11	13
Геномные, протеомные и постгеномные технологии.	8	10
Базовые технологии силовой электротехники.	7	10
Технологии снижения потерь от социально значимых заболеваний	2	7

Таблица 4.1.2

Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Пожалуйста, отметьте направления развития, которые являются наиболее приоритетными для СФУ» по площадкам

Направления развития:	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %						
Нефте- и газодобыча, транспортировка и углубленная переработка углеводородов	62	70	82	50	64	62	64	61
Информационно-телекоммуникационные технологии, современные системы связи и навигации	31	47	59	40	23	31	45	8
Устойчивое природопользование и экология	77	77	72	90	74	69	79	85
Энергетика и современные строительные технологии	14	17	8	10	10	19	23	0
Индустрия наносистем и материалов	39	40	59	60	35	37	34	31
Транспортные, авиационные и космические системы	35	50	26	50	64	69	34	77
Промышленные биотехнологии	40	60	33	70	35	37	43	61
Геология, геотехнологии и металлургия	3	13	20	30	6	19	2	0
Развитие человеческого капитала, этнокультурные исследования и социокультурная инженерия для решения проблем сохранения северных этносов	45	37	46	80	35	44	45	61
Технологии создания высокоскоростных транспортных средств и интеллектуальных систем управления новыми видами транспорта.	0	13	5	0	3	19	2	0
Безопасность и противодействие терроризму	60	63	38	40	29	44	43	61
Клеточные технологии	18	13	3	0	0	6	4	0
Геномные, протеомные и постгеномные технологии.	28	27	15	30	19	6	25	23
Базовые технологии силовой электротехники.	17	13	3	11	6	6	14	8
Технологии снижения потерь от социально значимых заболеваний	12	13	13	0	29	37	14	15

**Вопрос 5. Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?**

Таблица 5.1.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?»

<b>Преимущества СФУ перед другими вузами края:</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	20	19
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	15	14
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	15	15
Имидж университета	16	14
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	13	13
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	13	13
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	9	11
Другое	0,5	0,5
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.1.2  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?»

<b>Преимущества СФУ перед российскими вузами:</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	18	17
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	14	17
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	12	11
Имидж университета	16	18
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	14	14
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	17	16
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	9	7
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.1.3  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?»

<b>Преимущества СФУ перед иностранными вузами:</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	17	12
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	8	4
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	14	20
Имидж университета	12	10
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	8	20
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	28	24
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	13	8
Другое	1	4
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.1.4  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?»

<b>У СФУ в этом нет преимуществ:</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	5	5
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	14	13
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	14	15
Имидж университета	10	11
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	14	14
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	22	19
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	22	24
Другое	1	1
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.2.1  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?» по площадкам

<b>Преимущества СФУ перед другими вузами края:</b>	<b>1, %</b>	<b>2, %</b>	<b>3, %</b>	<b>4, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	19	20	22	19
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	15	15	15	14
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	17	14	14	15
Имидж университета	16	15	12	17
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	13	13	14	11
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	12	12	15	14
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	10	11	7	10
Другое	0	0	0	2
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.2.2  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?» по площадкам

<b>Преимущества СФУ перед российскими вузами:</b>	<b>1, %</b>	<b>2, %</b>	<b>3, %</b>	<b>4, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	16	22	18	18
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	15	9	18	18
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	12	15	9	7
Имидж университета	17	18	9	18
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	14	14	13	15
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	18	13	20	18
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	8	9	13	7
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.2.3  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?» по площадкам

<b>Преимущества СФУ перед иностранными вузами:</b>	<b>1, %</b>	<b>2, %</b>	<b>3, %</b>	<b>4, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	12	24	13	13
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	8	10	3	0
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	18	15	20	4
Имидж университета	7	15	17	13
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	12	10	10	13
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	32	12	23	42
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	8	12	13	17
Другое	3	2	0	0
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 5.2.4  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Как Вы считаете, какие конкурентные преимущества имеет СФУ перед другими вузами?» по площадкам

<b>У СФУ в этом нет преимуществ:</b>	<b>1, %</b>	<b>2, %</b>	<b>3, %</b>	<b>4, %</b>
Широкий спектр специальностей и направлений обучения	6	4	3	8
Наличие современной научно-исследовательской инфраструктуры	14	13	14	13
Высококвалифицированный профессорско-преподавательский состав	14	13	14	19
Имидж университета	9	9	15	10
Практика стратегического партнёрства с бизнес-компаниями и государственными учреждениями	14	13	14	15
Реализация на близлежащей территории масштабных инвестиционных проектов освоения природно-сырьевой базы	16	32	13	12
Ориентация на потребности рынка труда при подготовке специалистов	26	17	28	24
Другое	2	0	0	0
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Вопрос 6. Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?**

Таблица 6.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?»

Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?	Преподаватели, %		Сотрудники, %	
	1	-1	1	-1
Эффективная/неэффективная	34	66	44	56
Понятная/ непонятная	41	59	51	49
Логичная/ нелогичная	42	58	43	57
Простая/ сложная	23	77	27	73
Избыточная/ недостаточная	73	27	55	45

Таблица 6.2

Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?» по площадкам

Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать организационную структуру университета?	1, %		2, %		3, %		4, %	
	1	-1	1	-1	1	-1	1	-1
Эффективная/неэффективная	40	60	57	43	19	81	16	84
Понятная/ непонятная	47	53	45	55	46	54	18	82
Логичная/ нелогичная	45	55	49	51	33	67	36	64
Простая/ сложная	19	81	41	59	21	79	11	89
Избыточная/ недостаточная	70	30	59	41	84	16	22	78

**Вопрос 7. Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?**

Таблица 7.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос «Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?»

Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?	Преподаватели, %		Сотрудники, %	
	1	-1	1	-1
Прозрачная/ непрозрачная	34	66	31	69
Логичная/ нелогичная	37	63	43	57
Демократическая/ тоталитарная	33	67	60	40
Реальная/ иллюзорная	34	66	47	53
Справедливая/ несправедливая	29	71	44	56

Таблица 7.2

Распределение ответов респондентов на вопрос «Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?» на площадках

Какими словами, на Ваш взгляд, можно описать систему оценивания эффективности работы подразделений в университете?	1, %		2, %		3, %		4, %	
	1	-1	1	-1	1	-1	1	-1
Прозрачная/ непрозрачная	39	61	49	51	20	80	16	84
Логичная/ нелогичная	45	55	57	43	23	77	18	82
Демократическая/ тоталитарная	51	49	45	55	24	76	36	64
Реальная/ иллюзорная	45	55	53	47	28	72	11	89
Справедливая/ несправедливая	42	58	39	61	26	74	22	78

## 8. Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?

Таблица 8.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?»

Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?	Отношение:	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Переход на двухуровневую систему подготовки	Отрицательное	39	28
	Нейтральное	37	47
	Положительное	21	21
	<b>Нет ответа</b>	3	4
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Вовлечение ППС в научно-исследовательскую деятельность	Отрицательное	15	0
	Нейтральное	32	39
	Положительное	51	57
	<b>Нет ответа</b>	2	4
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Обеспеченность научно-образовательных процессов современной приборной базой	Отрицательное	17	5
	Нейтральное	25	32
	Положительное	55	58
	<b>Нет ответа</b>	3	6
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Благоустройство кампуса	Отрицательное	8	4
	Нейтральное	35	32
	Положительное	54	61
	<b>Нет ответа</b>	3	3
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Каково Ваше личное отношение к изменениям, произошедшим в СФУ за последние 5 лет?	Отношение:	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Реализация социальной поддержки сотрудников	Отрицательное	32	22
	Нейтральное	36	40
	Положительное	28	33
	<b>Нет ответа</b>	4	5
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Поддержка инициатив сотрудников	Отрицательное	22	12
	Нейтральное	45	44
	Положительное	27	38
	<b>Нет ответа</b>	6	6
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Реструктуризация действующих институтов	Отрицательное	43	29
	Нейтральное	41	44
	Положительное	13	20
	<b>Нет ответа</b>	3	7
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 9. Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?

Таблица 9.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос

«Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?»

Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?	Отношение:	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Научная деятельность	Не удовлетворен	18	8
	Скорее не удовлетворен	26	13
	Не могу точно сказать	18	41
	Скорее удовлетворен	28	26
	Удовлетворен	8	10
	<b>Нет ответа</b>	2	2
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Международное сотрудничество	Не удовлетворен	12	4
	Скорее не удовлетворен	19	9
	Не могу точно сказать	23	47
	Скорее удовлетворен	34	23
	Удовлетворен	11	13
	<b>Нет ответа</b>	2	4
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Образовательная деятельность	Не удовлетворен	13	8
	Скорее не удовлетворен	18	13
	Не могу точно сказать	38	49
	Скорее удовлетворен	20	17
	Удовлетворен	8	10
	<b>Нет ответа</b>	2	3
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Насколько Вы удовлетворены качеством административных решений в следующих областях деятельности СФУ?	Отношение:	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Воспитательная деятельность	Не удовлетворен	7	1
	Скорее не удовлетворен	8	11
	Не могу точно сказать	45	46
	Скорее удовлетворен	30	21
	Удовлетворен	9	18
	<b>Нет ответа</b>	1	3
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Кадровая политика	Не удовлетворен	26	17
	Скорее не удовлетворен	24	21
	Не могу точно сказать	24	41
	Скорее удовлетворен	18	12
	Удовлетворен	6	7
	<b>Нет ответа</b>	2	2
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Экономика и развитие	Не удовлетворен	14	7
	Скорее не удовлетворен	14	9
	Не могу точно сказать	41	51
	Скорее удовлетворен	24	25
	Удовлетворен	6	6
	<b>Нет ответа</b>	1	2
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Капитальное строительство	Не удовлетворен	10	12
	Скорее не удовлетворен	8	7
	Не могу точно сказать	34	36
	Скорее удовлетворен	32	29
	Удовлетворен	14	14
	<b>Нет ответа</b>	2	2
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 10.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«В чем, на Ваш взгляд, должна выражаться и фактически выражается основная роль руководства университета?»

<b>В чем <u>фактически выражается</u> основная роль руководства СФУ?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
1. Определение целей и основных принципов работы, распределение функций, осуществление постоянного контроля	64	57
2. Поиск возможностей и ресурсов для реализации идей, поддержки инициатив сотрудников	24	20
3. Привлечение сотрудников к диалогу, совместное определение целей и задач, поиск путей их реализации	12	23
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 10.2

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«В чем, на Ваш взгляд, должна выражаться и фактически выражается основная роль руководства университета?»

<b>В чем <u>должна выражаться</u> основная роль руководства СФУ?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
1. Определение целей и основных принципов работы, распределение функций, осуществление постоянного контроля	21	22
2. Поиск возможностей и ресурсов для реализации идей, поддержки инициатив сотрудников	30	34
3. Привлечение сотрудников к диалогу, совместное определение целей и задач, поиск путей их реализации	49	44
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Вопрос 11. Что, на Ваш взгляд, чаще всего является источниками конфликтов, происходящих в университете?**

Таблица 11.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Что, на Ваш взгляд, чаще всего является источниками конфликтов, происходящих в университете?»

<b>Что, на Ваш взгляд, чаще всего является источниками конфликтов, происходящих в университете?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Несоответствующая должности высокая нагрузка	23	15
Несправедливая оценка работы сотрудников со стороны начальства	21	20
Непонимание сотрудниками целей организации и своей роли в ней	20	18
Разногласия между подразделениями по поводу выполняемых функций	20	22
Межличностные отношения в коллективе	11	20
Конфликты между студентами и преподавателями совместительству	5	5
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 11.2  
Общее распределение ответов варианта «Другое»

<b>Варианты ответа «другое» к вопросу о причинах конфликтов</b>	<b>Частота</b>
вспомогательных служб больше чем кафедр и большинство из них пытаются свою работу перенести на кафедры	1
высокий уровень бюрократии	1
ЕСН	1
жизненные ценности, приоритеты, моральные устои	1
затрудняюсь	1
издаются приказы взаимоисключения.	1
излишнее администрирование	1
конфликт между личностью и бюрократией	1
лень конфликтующих сотрудников, большая разница в зарплате	1
не сталкивалась с конфликтами	1
негибкое отношение к требованиям учебного процесса, невозможность инициативы преподавателя	1
незнание и непонимание жизненных ситуаций сотрудников высшим начальством	1
некомпетентное управление научно-образовательной деятельностью	1
несоответствие квалификации и должности, совмещение должностей	1
несоответствие заработной платы требованиям по учебной и особенно научной работе, на эти деньги жить невозможно	2
несправедливая, неэффективная система оплаты труда	1
нет конфликтов	3
нехватка бюджетных ставок научных сотрудников	1
отсутствие диалога между ректоратом и ППС	1
отсутствие полной информации о деятельности подразделений Вуза, их раздробленность	1
проректор по науке!	1
разве такие есть?	1
расхождение целей организации и сотрудников	1
скрытые формы шизофрении	1
слишком велика доля административного аппарата в расходах, большая разница в з\п	1
унизительная зарплата	1

## Вопрос 12. Что мешает Вам работать эффективнее?

Таблица 12.1  
Общее распределение ответов преподавателей на вопрос  
«Что мешает Вам работать эффективнее?»,%

Что мешает Вам работать эффективнее?	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место	6 место	7 место	8 место	9 место
Низкий уровень заработной платы	<b>47</b>	16	12	7	3	3	3	1	2
Высокий уровень нагрузки	14	<b>26</b>	14	8	11	5	5	4	4
Необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ	20	20	<b>19</b>	10	4	5	7	3	3
Изменения, связанные с модернизацией реформы образования	5	12	18	<b>18</b>	10	6	8	4	6
Недостаточный уровень собственной профессиональной квалификации	1	3	2	5	8	11	12	<b>22</b>	<b>21</b>
Недостаточный уровень собственной педагогической квалификации	1	3	5	7	9	11	<b>27</b>	20	0
Недостаточно четкое определение задач со стороны руководства	3	5	9	14	<b>20</b>	10	12	8	5
Формальное отношение коллег к работе	3	3	5	8	10	<b>20</b>	13	7	16
Неэффективная организация учебного процесса (расписание занятий, распределение аудиторий и т.п.)	4	7	7	11	11	14	11	7	14

Таблица 12.2  
Общее распределение ответов сотрудников на вопрос  
«Что мешает Вам работать эффективнее?»,%

Что мешает Вам работать эффективнее?	1 место	2 место	3 место	4 место	5 место	6 место	7 место	8 место	9 место
Низкий уровень заработной платы	<b>50</b>	9	12	4	3	3	2	3	0
Высокий уровень нагрузки	4	<b>22</b>	9	7	12	9	4	3	5
Необоснованно высокий уровень бюрократии в СФУ	16	18	<b>13</b>	6	6	5	7	3	4
Изменения, связанные с модернизацией реформы образования	3	10	5	11	5	6	13	10	8
Недостаточный уровень собственной профессиональной квалификации	1	7	3	13	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	6	0
Недостаточный уровень собственной педагогической квалификации	1	3	5	5	5	8	16	11	17
Недостаточно четкое определение задач со стороны руководства	5	7	<b>13</b>	<b>14</b>	11	8	9	4	3
Формальное отношение коллег к работе	4	7	8	8	6	9	5	<b>14</b>	9
Неэффективная организация учебного процесса (расписание занятий, распределение аудиторий и т.п.)	3	3	8	<b>14</b>	9	7	3	7	<b>18</b>

### 13. Оцените, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены следующими условиями работы в СФУ?

Таблица 13.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос

«Оцените, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены следующими условиями работы в СФУ?»

Оцените, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены следующими условиями работы в СФУ?		Преподаватели, %	Сотрудники, %
График работы	Не удовлетворен	3	3
	Скорее не удовлетворен	7	6
	Затрудняюсь ответить	4	8
	Скорее удовлетворен	40	26
	Удовлетворен	43	56
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Работа общественного транспорта	Не удовлетворен	14	27
	Скорее не удовлетворен	14	13
	Затрудняюсь ответить	31	19
	Скорее удовлетворен	23	18
	Удовлетворен	15	19
	<b>Нет ответа</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Уровень безопасности	Не удовлетворен	5	7
	Скорее не удовлетворен	8	9
	Затрудняюсь ответить	26	23
	Скорее удовлетворен	36	33
	Удовлетворен	25	26
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Работа точек питания	Не удовлетворен	21	18
	Скорее не удовлетворен	21	18
	Затрудняюсь ответить	16	18
	Скорее удовлетворен	26	25

	Удовлетворен	14	18
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Доступ к научно-образовательным и информационным ресурсам	Не удовлетворен	4	3
	Скорее не удовлетворен	8	4
	Затрудняюсь ответить	14	24
	Скорее удовлетворен	41	39
	Удовлетворен	32	24
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Атмосфера в коллективе	Не удовлетворен	3	6
	Скорее не удовлетворен	5	5
	Затрудняюсь ответить	7	13
	Скорее удовлетворен	38	31
	Удовлетворен	45	43
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Контингент студентов	Не удовлетворен	11	3
	Скорее не удовлетворен	26	16
	Затрудняюсь ответить	12	35
	Скорее удовлетворен	33	28
	Удовлетворен	16	13
	<b>Нет ответа</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Профессиональный уровень коллег	Не удовлетворен	2	1
	Скорее не удовлетворен	4	3
	Затрудняюсь ответить	11	18
	Скорее удовлетворен	48	31
	Удовлетворен	34	44
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Аудиторный фонд (кол-во и качество аудиторий, кабинетов, лабораторий)	Не удовлетворен	12	10
	Скорее не удовлетворен	30	17
	Затрудняюсь ответить	12	33
	Скорее удовлетворен	32	25
	Удовлетворен	13	10
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Уровень оснащенности необходимым оборудованием, приборами, инвентарем	Не удовлетворен	16	13
	Скорее не удовлетворен	27	14
	Затрудняюсь ответить	14	26
	Скорее удовлетворен	32	33
	Удовлетворен	10	10
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Возможность профессионального роста	Не удовлетворен	8	10
	Скорее не удовлетворен	14	14
	Затрудняюсь ответить	18	33
	Скорее удовлетворен	41	29
	Удовлетворен	17	8
	<b>Нет ответа</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Возможность участия в стажировках и повышении квалификации	Не удовлетворен	8	15
	Скорее не удовлетворен	17	9
	Затрудняюсь ответить	18	42
	Скорее удовлетворен	37	19
	Удовлетворен	18	11
	<b>Нет ответа</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	Не удовлетворен	16	11

Коммуникация между подразделениями университета	Скорее не удовлетворен	22	23
	Затрудняюсь ответить	36	37
	Скорее удовлетворен	21	20
	Удовлетворен	3	7
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Взаимодействие с руководством университета	Не удовлетворен	20	8
	Скорее не удовлетворен	21	20
	Затрудняюсь ответить	30	36
	Скорее удовлетворен	20	24
	Удовлетворен	7	9
	<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
Репутация университета	Не удовлетворен	9	3
	Скорее не удовлетворен	10	7
	Затрудняюсь ответить	26	33
	Скорее удовлетворен	35	30
	Удовлетворен	18	23
	<b>Нет ответа</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

#### Вопрос 14. В чём для Вас лично заключается комфорт в работе?

Таблица 14.1  
Контент-анализ ответов респондентов на вопрос  
«В чём для Вас лично заключается комфорт в работе?»

<b>В чём для Вас лично заключается комфорт в работе?</b>	<b>%</b>
Благоприятная атмосфера в коллективе, хорошие отношения с коллегами	20
Хорошие условия труда и техническое оснащение рабочего места: освещение, наличие рабочего места, комфортный климат в помещениях, работа рядом с домом и т.п.	18
Достойная заработная плата	12
Наличие возможности самостоятельной работы, «чтобы не мешали»	3
Отсутствие бюрократии, возможность быстрого взаимодействия с другими подразделениями	5
Чёткое определение задач со стороны руководства, должностных обязанностей	4
Отсутствие проблем с руководством, уважение и поддержка с его стороны	5
Грамотная организация учебного процесса, удобное расписание занятий	13
Возможность саморазвития, самореализации, профессионального роста	4
Заинтересованность студентов, уважение с их стороны	6
Возможность заниматься научной деятельностью	2
Возможность творчества	1
Стабильность, определенность	1
Удовлетворение результатами проделанной работы	1
Разное	5
<b>Итого</b>	<b>100</b>

**Вопрос 15. Из каких источников Вы чаще всего получаете информацию о событиях в университете?**

Таблица 15.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Из каких источников Вы чаще всего получаете информацию о событиях в университете?»

<b>Из каких источников Вы чаще всего получаете информацию о событиях в университете?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Общение с коллегами	29	28
Сайт СФУ	28	29
Общение с руководством	15	12
Газета «Новая университетская жизнь»	9	13
Общение со студентами	8	5
Информация на доске объявлений	4	3
Информационные плазмы в корпусах университета	2	6
Красноярские и федеральные СМИ	3	3
Социальные сети, форумы	2	1

**Вопрос 16. В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?**

Таблица 16.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?»

<b>В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
1.Посещал(а) профессиональные лекции, семинары	58	48
2.Участвовал(а) с докладом в научных конференциях	46	21
3.Посещал(а) курсы повышения квалификации	41	21
4.Участвовал(а) в стажировке	15	6
5.Обсуждал(а) с коллегами из СФУ профессиональные темы	76	55
6.Обсуждал(а) профессиональные темы с коллегами из других организаций	52	31
7.Участвовал(а) в профессиональных конкурсах, грантах	41	19
8.Участвовал(а) в форумах, выставках	20	18
9.Был(а) инициатором или организатором научного мероприятия	13	9
10.Был(а) инициатором или организатором общественного мероприятия	11	24
11. Другое	5	9

<b>В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год? Содержание варианта ответа «другое»</b>	
<b>Преподаватели</b>	Аккредитация, ООП
	Занималась воспитательными мероприятиями
	Издание монографий. статей
	Координация планов (ООП) по ГОСВПО-3 по направлению информатики и вычислительной техники
	Курсы ФПК разработка
	Меня руководство СФУ не отправило на международную конференцию
	Научно-практические конференции
	Не участвовала
	Организатор производственной и учебной практик студентов
	Творческая деятельность студентов
	Участие в заседаниях диссертационных советов
	Участие в НИР
<b>Сотрудники</b>	Ничего
	Организация стабильной работы кафедры
	Участие в контрольной проверке Министерства образования и науки
	Участие в организации новой структуры СФУ БИК
	Участие в спортивной жизни СФУ

Таблица 16.3  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?» по площадкам

<b>В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?</b>	<b>1, %</b>	<b>2, %</b>	<b>3, %</b>	<b>4, %</b>
1.Посещал(а) профессиональные лекции, семинары	61	42	58	60
2.Участвовал(а) с докладом в научных конференциях	37	41	44	41
3.Посещал(а) курсы повышения квалификации	34	39	40	35
4.Участвовал(а) в стажировке	11	13	12	14
5.Обсуждал(а) с коллегами из СФУ профессиональные темы	78	68	58	73
6.Обсуждал(а) профессиональные темы с коллегами из других организаций	48	52	37	46
7.Участвовал(а) в профессиональных конкурсах, грантах	37	34	37	35
8.Участвовал(а) в форумах, выставках	14	19	25	24
9.Был(а) инициатором или организатором научного мероприятия	9	7	23	14
10.Был(а) инициатором или организатором общественного мероприятия	15	6	18	19
11. Другое	5	6	12	3

Таблица 16.4  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?» по стажу, %

В каких мероприятиях вы приняли участие за последний год?	Стаж работы в СФУ (вузах, вошедших в состав СФУ)				
	Менее 2-х лет	От 2 до 5 лет	От 5 до 10 лет	От 10 до 20 лет	Более 20 лет
1.Посещал(а) профессиональные лекции, семинары	52	58	59	57	52
2.Участвовал(а) с докладом в научных конференциях	39	44	35	33	49
3.Посещал(а) курсы повышения квалификации	12	21	40	54	40
4.Участвовал(а) в стажировке	9	7	10	11	22
5.Обсуждал(а) с коллегами из СФУ профессиональные темы	64	68	76	66	77
6.Обсуждал(а) профессиональные темы с коллегами из других организаций	27	51	40	50	54
7.Участвовал(а) в профессиональных конкурсах, грантах	21	34	37	31	46
8.Участвовал(а) в форумах, выставках	15	18	14	21	24
9.Был(а) инициатором или организатором научного мероприятия	6	10	13	7	21
10.Был(а) инициатором или организатором общественного мероприятия	15	18	14	9	15
11. Другое	9	1	10	2	9

**Вопрос 17. Назовите *основные* мотивы Вашей работы в университете?**

Таблица 17.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?»

<b>Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>
Реализация своих профессиональных и научных интересов	28	16
Получение гарантированной заработной платы	20	27
Подготовка специалистов, востребованных на рынке труда	12	4
Социальные гарантии, социальная поддержка	7	16
Работа в университете вошла в привычку	6	11
Подготовка специалистов, способных к творческой деятельности	7	3
Продвижение по карьерной лестнице	5	7
Возможности для получения дополнительных доходов от участия в различного рода проектах и программах	5	5
Развитие и продвижение университета, института	4	4
С моим образованием можно работать только в университете	2	5
Поддержание семейной традиции	1	2
Стимулирование предпринимательской активности студентов	1	0

**Вопрос 17. Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?**

Таблица 17.3

Распределение ответов респондентов на вопрос «Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?» по площадкам

Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Реализация своих профессиональных и научных интересов	28	26	29	33	29	29	27	20
Получение гарантированной заработной платы	19	18	16	11	21	10	19	23
Подготовка специалистов, востребованных на рынке труда	12	18	14	15	17	14	8	12
Подготовка специалистов, способных к творческой деятельности	7	1	5	11	6	5	13	3
Социальные гарантии, социальная поддержка	6	10	7	15	7	14	7	7
Работа в университете вошла в привычку	5	6	5	7	2	0	9	15
Возможности для получения дополнительных доходов от участия в различного рода проектах и программах	7	4	4	0	3	10	5	7
Продвижение по карьерной лестнице	5	6	7	7	2	3	3	3
Развитие и продвижение университета, института	5	3	2	0	5	5	3	7
С моим образованием можно работать только в университете	3	5	2	2	2	5	3	0
Поддержание семейной традиции	0	2	1	0	2	5	2	0
Стимулирование предпринимательской активности студентов	1	0	1	0	0	0	0	2

Таблица 17.4  
 Контент-анализ ответов респондентов на вопрос  
 «Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?»

<b>Назовите основные мотивы Вашей работы в университете?</b>	<b>%</b>
Любимая работа, мне это нравится	25
Удобный график работы	25
Предоставление комнаты в общежитии	8
Продвижение по карьерной лестнице	8
Устраивает соответствие трудозатрат и заработной платы	8
Вынужденная работа	8
Социальные гарантии	8
Работа вошла в привычку	8
<b>Итого</b>	<b>100</b>

**Вопрос 18. Перед устройством в СФУ Вы:**Таблица 18.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Перед устройством в СФУ Вы»

<b>Перед устройством в СФУ Вы:</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>	<b>Общее число, %</b>
Окончил(а) СФУ или вуз, вошедший в состав СФУ	52	48	50
Окончил(а) другое учебное заведение, не входящее в СФУ	19	20	19
Работал(а) в другом учебном заведении	13	5	10
Работал(а) в государственной организации	8	12	9
Работал(а) коммерческой организации	4	7	6
До сих пор работаю в другой организации, в СФУ - по совместительству	3	1	3
<b>Нет ответа</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 19. Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в СФУ?

Таблица 19  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в СФУ?»

Как Вы считаете, есть ли у Вас перспективы карьерного роста в СФУ?	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Есть	17	8
Скорее есть	33	31
Скорее нет	23	18
Нет	16	27
Нет ответа	0	3
Затрудняюсь ответить	11	13
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 20. Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?

Таблица 20.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?»

Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?	Преподаватель, %	Сотрудник, %
Продолжить работу в той же должности	59	48
Получить более высокую должность	28	22
Перейти работать в другое структурное подразделение СФУ	2	8
Перейти в другую организацию без смены специальности	2	3
Перейти в другую организацию со сменой специальности	2	5
Уйти на пенсию	1	4
Другое	3	5
Нет ответа	3	5
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 20.2  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?» по площадкам

Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?	1, %		2, %		3, %		4, %	
	Преподаватели	Сотрудники	Преподаватели	Сотрудники	Преподаватели	Сотрудники	Преподаватели	Сотрудники
Продолжить работу в той же должности	58	57	53	36	60	70	69	28
Получить более высокую должность	30	17	35	28	28	9	16	36
Перейти работать в другое структурное подразделение СФУ	1	7	4	8	0	4	0	12
Перейти в другую организацию без смены специальности	2	1	4	0	0	4	2	4
Перейти в другую организацию со сменой специальности	1	7	1	8	2	0	2	4
Уйти на пенсию	2	7	1	8	0	0	2	0
Другое	4	2	1	8	0	4	7	8
Нет ответа	2	2	1	4	10	9	2	8
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 20.3  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?» по стажу

<b>Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?</b>	<b>Менее 2-х лет</b>		<b>От 2 до 5 лет</b>		<b>От 5 до 10 лет</b>		<b>От 10 до 20 лет</b>		<b>Более 20 лет</b>	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Продолжить работу в той же должности	42	23	50	60	46	46	65	48	73	86
Получить более высокую должность	37	33	38	21	44	17	22	26	10	0
Перейти работать в другое структурное подразделение СФУ	0	4	0	11	0	8	4	9	3	0
Перейти в другую организацию без смены специальности	16	7	2	0	2	4	2	0	0	0
Перейти в другую организацию со сменой специальности	0	15	2	4	4	4	0	0	1	0
Уйти на пенсию	0	4	2	0	2	4	3	4	0	14
Другое	0	7	0	4	2	8	0	4	9	0
<b>Нет ответа</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 20.4  
Общее распределение ответов варианта «Другое» на вопрос  
«Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?»

<b>Ваше положение в СФУ через 1-2 года. Каковы Ваши планы на это время?</b>	<b>%</b>
Уйти в другую организацию	10
Защита кандидатской, докторской диссертации	5
Уйти в декрет	15
Уйти на пенсию	5
Уволиться	15
Получить более высокую должность	10
Устроиться на дополнительную работу	5
Приступить еще и к преподавательской работе	10
Нет конкретных планов	10
Разное	15
<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 21. Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?

Таблица 21.1Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?»

Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Да	7	9
Скорее да	25	25
Скорее нет	28	23
Нет	20	11
Нет ответа	0	2
Затрудняюсь ответить	20	30
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 21.2

Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?» по площадкам

Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Да	12	7	9	12	4	9	2	12
Скорее да	32	30	22	16	16	26	23	24
Скорее нет	24	22	28	20	31	13	31	36
Нет	8	11	25	0	27	21	25	12
Нет ответа	0	2	0	4	0	0	2	0
Затрудняюсь ответить	24	28	16	48	22	31	18	16
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 21.3  
Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?» по стажу работы

Как Вы считаете, хотели бы Ваши друзья, знакомые, коллеги из других организаций работать в СФУ?	Менее 2-х лет		От 2 до 5 лет		От 5 до 10 лет		От 10 до 20 лет		Более 20 лет	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %								
Да	0	11	11	11	11	4	9	13	4	7
Скорее да	39	19	28	43	22	20	23	22	23	21
Скорее нет	16	22	20	18	26	38	27	13	37	21
Нет	16	11	15	0	20	17	27	4	17	21
Нет ответа	2	0	0	4	0	4	0	0	0	0
Затрудняюсь ответить	27	37	26	25	21	17	14	48	19	29
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>								

**Вопрос 22. Сколько процентов от всего времени занимает у Вас работа в СФУ?**

Таблица 22.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Сколько процентов от всего времени занимает у Вас работа в СФУ?»

<b>Сколько процентов от всего времени занимает у Вас работа в СФУ?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>	<b>Общее число, %</b>
20% и менее	0	2	1
20-40%	8	12	9
40-60%	24	36	28
60-80%	43	30	40
80-100%	23	14	19
<b>Нет ответа</b>	2	6	3
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 22.2  
 Распределение ответов респондентов на вопрос  
 «Сколько процентов от всего времени занимает у Вас работа в СФУ?» по площадкам

Сколько процентов от всего времени занимает у Вас работа в СФУ?	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %
20% и менее	0	2	0	4	0	0	0	0
20-40%	13	11	4	12	2	9	8	16
40-60%	24	35	25	44	22	22	24	44
60-80%	42	41	52	16	45	35	33	24
80-100%	19	11	18	8	27	26	33	16
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Вопрос 23. Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям?**

Таблица 23.1

Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям?»

<b>Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>	<b>Всего, %</b>
Менее чем на 20%	26	28	27
На 20-40%	30	31	30
На 40-60%	29	24	28
На 60-80%	11	13	11
На 80-100%	2	2	2
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 23.2

Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям?» по площадкам

Оцените, пожалуйста, на сколько процентов Ваш доход в СФУ соответствует Вашим фактическим потребностям?	1		2		3		4	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %						
Менее чем на 20%	19	24	28	16	36	26	34	48
На 20-40%	31	37	21	36	33	31	37	16
На 40-60%	32	24	35	36	18	18	23	20
На 60-80%	11	13	16	8	9	13	4	16
На 80-100%	5	2	0	0	2	4	0	0
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Вопрос 24. Есть ли у Вас дополнительные источники дохода?**

Таблица 24.1  
Общее распределение ответов респондентов на вопрос  
«Есть ли у Вас дополнительные источники дохода?»

<b>Есть ли у Вас дополнительные источники дохода?</b>	<b>Преподаватели, %</b>	<b>Сотрудники, %</b>	<b>Всего, %</b>
Да	48	32	43
Нет	50	63	54
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Таблица 24.2  
Распределение ответов респондентов на вопрос  
«Есть ли у Вас дополнительные источники дохода?» по площадкам

<b>Есть ли у Вас дополнительные источники дохода?</b>	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>	
	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %	Преподаватели, %	Сотрудники, %
Да	50	35	50	36	45	17	46	36
Нет	48	63	49	60	53	70	53	60
<b>Нет ответа</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Итого</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>