

Профсоюзная организация работников УдГУ

Результаты социологического исследования «Об оптимизации»

С 25 сентября до 15 октября 2014 года было проведено исследование мнения работников Удмуртского государственного университета по вопросам проводимой в УдГУ оптимизации структуры вуза и штатного расписания. Данное исследование проводилось с целью изучения отношения различных категорий работников университета к процессам изменения внутренней организации университета (учебные, научные, административные структуры), необходимости штатной оптимизации. Одной из задач являлось определение видения сотрудниками будущей измененной структуры вуза, сбор конструктивных предложений по конкретным структурам.

Всего в опросе участвовало 85 человек, способ проведения опроса – электронный, на портале информационной автоматизированной системы ИИАС УдГУ. Каждый участник опроса имел возможность ответить на 16 вопросов анкеты. Анкетирование анонимное.

Ряд вопросов анкеты предполагал выбор одного из нескольких вариантов ответа. По некоторым из вопросов респонденту давалась возможность выражения собственного мнения или предложений в свободной форме.

Результаты опроса представлены ниже. Значения процентов округлены до целых. Орфография авторов свободных ответов сохранена, неконструктивные и неэтичные ответы в отчете не представлены.

Категории респондентов

В опросе принимали участие представители всех категорий работников УдГУ.

Категория	Количество	Процент
Административно-управленческий персонал	10	12%
Научный персонал	4	5%
Обслуживающий персонал	1	1%
Профессорско-преподавательский состав	44	52%
Учебно-вспомогательный персонал	26	31%
Общий итог	85	100%

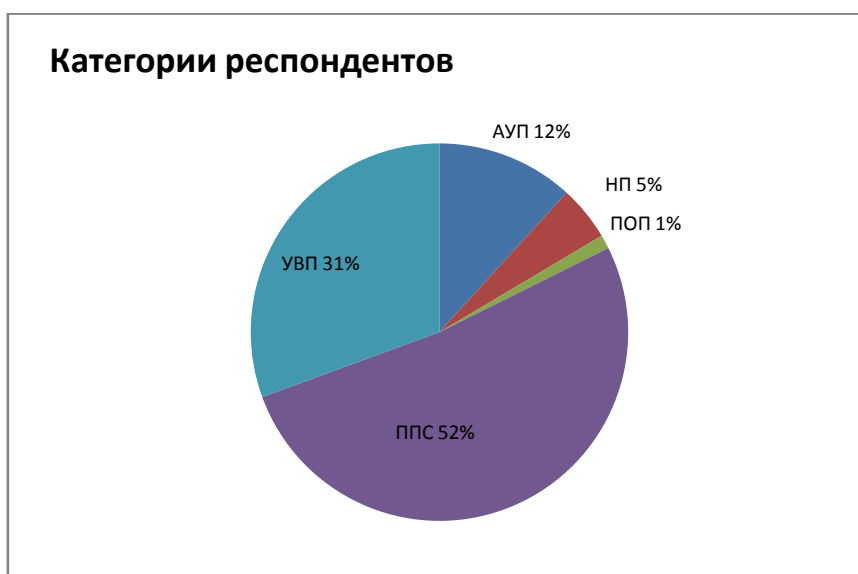


Рисунок 1. Категории респондентов

В опросе принимали участие представители практически всех факультетов, институтов.

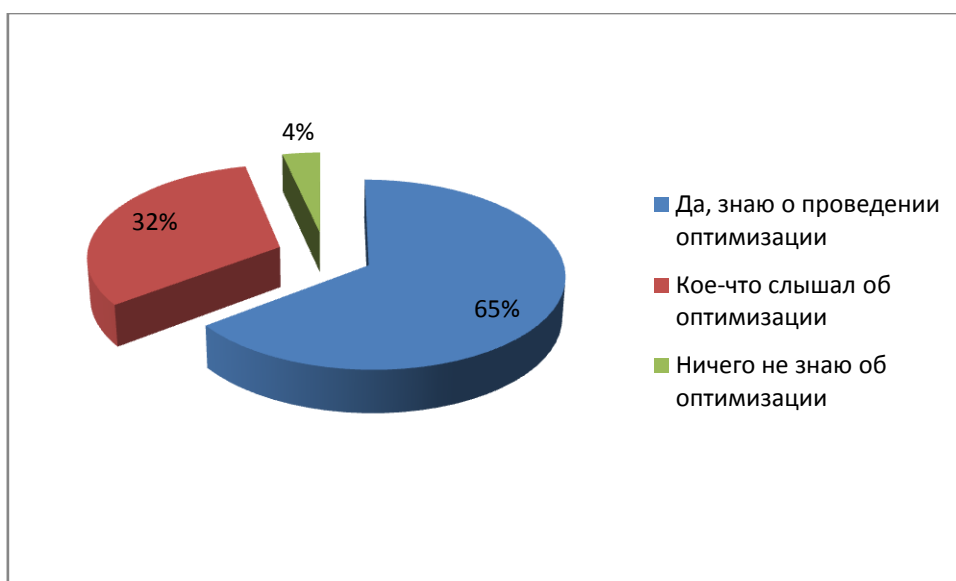
Факультет/Институт	Количество	Процент
Биолого-химический факультет	5	6%
Географический факультет	3	4%
Институт гражданской защиты	4	5%
Институт иностранных языков и литературы	1	1%
Институт искусств и дизайна	3	4%
Институт нефти и газа им. М.С. Гущериева	4	5%
Институт педагогики, психологии и социальных технологий	2	2%
Институт права, социального управления и безопасности	6	7%
Институт социальных коммуникаций	4	5%
Институт экономики и управления	5	6%
Исторический факультет	5	6%
Кафедра физического воспитания	1	1%
Математический факультет	4	5%
Факультет журналистики	1	1%

Факультет информационных технологий и вычислительной техники	7	8%
Факультет профессионального иностранного языка	2	2%
Факультет социологии и философии	4	5%
Факультет удмуртской филологии	2	2%
Физико-энергетический факультет	2	2%
Филологический факультет	2	2%
Я работаю не на факультете/ в институте	18	21%
Общий итог	85	100%

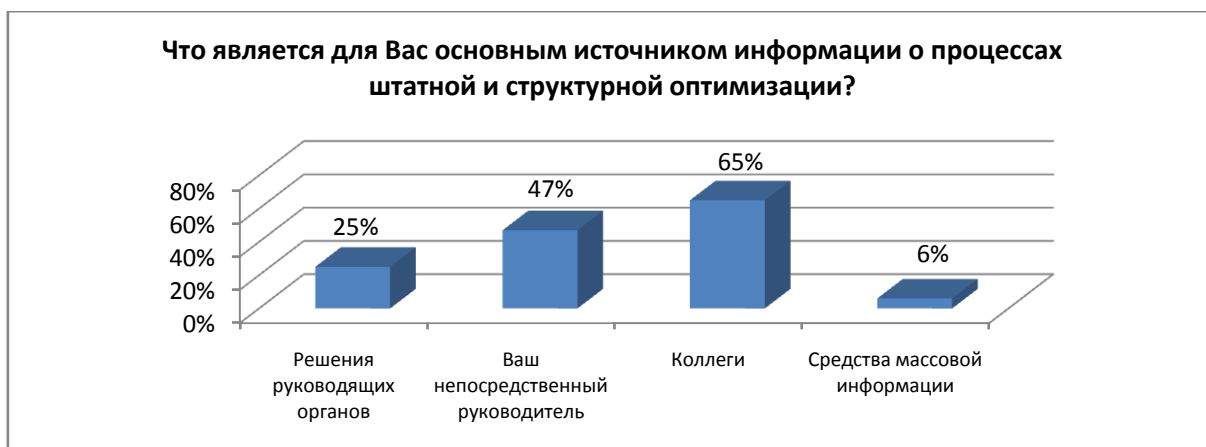
Информированность респондентов

Подавляющее большинство респондентов имеют сведения о проходящей в УдГУ оптимизации структуры и штатов. При этом большинство из них получают информацию от своих коллег или непосредственного руководителя.

Насколько Вам известно о происходящих в университете процессах штатной и структурной оптимизации?	Количество	Процент
Да, знаю о проведении оптимизации	55	65%
Кое-что слышал об оптимизации	27	32%
Ничего не знаю об оптимизации	3	4%
Общий итог	85	100%



Что является для Вас основным источником информации о процессах штатной и структурной оптимизации?	Количество	Процент
Решения руководящих органов	21	25%
Ваш непосредственный руководитель	40	47%
Коллеги	55	65%
Средства массовой информации	5	6%



Отношение к процессу структурной оптимизации

Почти половина опрошенных уверены, что их структурное подразделение коснется структурная оптимизация, четверть – выразили предположение об этом. Однако три четверти опрошенных высказали мнение, что их структурному подразделению оптимизация не нужна.

Что Вы знаете о том, что Ваше структурное подразделение коснется структурная оптимизация?	Процент
Нет, ничего не знаю	22%
Да, точно знаю, что наша структура будет преобразована	48%
Предполагаю, что наша структура будет преобразована	25%
Другие варианты ответов	5%

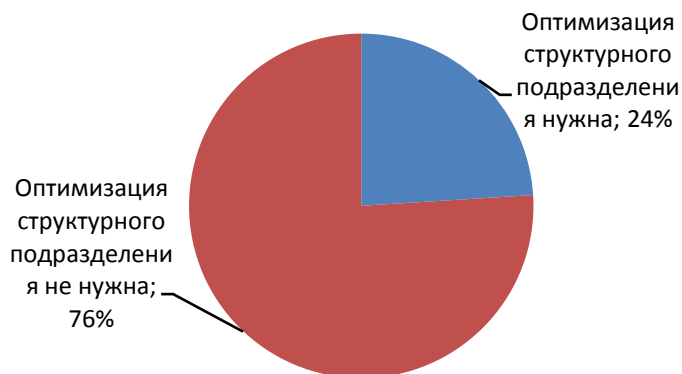
Другие варианты ответов:

- всех уволят
- знаю, что пока не будет. но....
- Нашу структуру оптимизировать нет необходимости
- пока нет информации о преобразовании
- предполагаю, что структура будет преобразована, но в меньшей мере, чем задумывалось



Как вы считаете, нужна ли структурная оптимизация Вашему подразделению?	Процент
Оптимизация структурного подразделения нужна	24%
Оптимизация структурного подразделения не нужна	76%

Как вы считаете, нужна ли структурная оптимизация Вашему подразделению?



Если Вы ответили положительно на предыдущий вопрос, то в чем, по Вашему мнению, должна заключаться структурная оптимизация Вашего подразделения? **Процент**

Ликвидация подразделения	0%
Объединение с другим подразделением	5%
Объединение внутренних структурных подразделений	5%
Изменение структуры управления	13%
Я ответил отрицательно на предыдущий вопрос	75%
Другие ответы	2%

Другие варианты ответов:

- передача части функций от другого ликвидируемого/оптимизируемого подразделения
- Перестаньте увольнять работников! Скоро будет некому работать!!!

Как вы считаете, целесообразно ли укрупнять отдельные факультеты/ институты в университете? **Процент**

Да, я считаю, что некоторые факультеты/институты необходимо укрупнить	46%
Нет, я считаю, что укрупнять сложившуюся структуру факультетов/институтов не целесообразно.	54%



Мнение о необходимости укрупнения учебных подразделений вуза разделились почти пополам. Мнения о том, какие именно учебные структурные подразделения необходимо укрупнять объединением с другими разделились. В верхней части списка присутствуют преимущественно факультеты (институты) гуманитарного направления.

В отношении каких факультетов (институтов) следует проводить процедуры укрупнения?	Процент
Факультет профессионального иностранного языка	52%
Факультет журналистики	40%
Институт иностранных языков и литературы	39%
Факультет удмуртской филологии	38%
Институт социальных коммуникаций	34%
Факультет социологии и философии	33%
Филологический факультет	32%
Кафедра физического воспитания	29%
Факультет информационных технологий и вычислительной техники	24%
Исторический факультет	21%
Факультет физической культуры и спорта	21%
Физико-энергетический факультет	21%
Географический факультет	19%
Математический факультет	18%
Биолого-химический факультет	15%
Институт гражданской защиты	13%
Институт педагогики, психологии и социальных технологий	13%
Институт нефти и газа им. М. С. Гущериева	12%
Институт искусств и дизайна	9%
Институт экономики и управления	6%
Институт права, социального управления и безопасности	5%



Следует отметить, что среди указавших факультет/институт, на котором они работают (67 человек), только 7 человек (10%) выразили мнение о необходимости укрупнения их собственного факультета/института.

Примечание. В начале проведения анкетирования статус указанного вопроса был установлен как «обязательный». После прохождения анкетирования 40% респондентов статус был изменен на «необязательный». При сравнении результатов первых 40% анкет с результатами последующих 60% разница составила в среднем не более четырех процентных пунктов.

Другие варианты ответов:

- Административная часть университета (13 ответов)
- Ректорат (4 ответов)
- Бухгалтерия (6 ответов)
- ПБФУ (3 ответа)
- УП (6 ответов)
- УМУ (6 ответов)
- В деканатах и на кафедрах работают по 1-2 человеку, разве это нормально распределять работу 5х на 1 при том что заработная плата не увеличивается а наоборот сокращается. Считаю что права "простых" сотрудников ущемляются и не учитываются.
- Введение корректной рейтинговой системы работников
- Выделенные ранее кафедры и институты необходимо вернуть к "материнским" факультетам.
- дублирующие кафедры объединить.
- Ликвидировать Институт социальных коммуникаций ввиду отсутствия университетских (научных) специальностей в этом образовательном подразделении.
- На мой взгляд, нужно сократить количество проректоров и оптимизировать штатную структуру "1-го корпуса", а не отыгрываться на преподавателях. Студенты платят деньги и приходят в вуз для встречи в хорошими компетентными преподавателями, а не для встречи с раздутым управленческим персоналом
- Небольшие факультеты (укрупнение путем слияния), централизованная бухгалтерия (объединение отделов и сокращение сотрудников)
- Объединение факультетов / кафедр, упорядочение работы административных структур

- оптимизировать работу УП, ПБФУ, ЦБ, УМД в части дублирования функций работниками этих подразделений
- Оценить эффективность существующих лабораторий УдГУ, большая часть из них никакой деятельности не осуществляет.
- Поднять зарплату работникам и повысить качество условий труда.
- поменьше деятелей, побольше делателей, особенно в управлении
- слабые факультеты должны войти в состав сильных. лучше всего, создать 4 крупных отделения в которые войдут факультеты подразделения гуманитарного направления с единым управлением
- Создать единый Институт языка и литературы, как Институт истории и философии
- Упразднить должности первого проректора и проректора по безопасности и режиму.
- учебно-методический отдел; отдел закупок; отдел снабжения - зачем выделили 2 кабинета то им недавно?коменданта 1 корпуса отдельно посадили, снабженцы на 2-й этаж переехали; отдел кадров; бухгалтерия; Оптимизация- в сокращении кадров, сокращение занимаемых площадей.
- 127 ауд, 1 корпуса отдать обратно под учебную аудиторию. Говорят, что после переселения кадровиков туда поселят отдел закупок, а ведь это учебная аудитория с раковиной!!!

Как Вы считаете, при каком минимальном количестве преподавателей следует говорить об эффективности деятельности кафедры?	Процент
3	7%
4	7%
5	6%
6	12%
7	13%
8	13%
9	5%
10 или более	15%

Другие варианты ответов:

- Дело не в количестве
- зависит от количества предметов и специальностей
- качество не всегда зависит от количества работников
- Кол-во преподавателей на кафедре должно быть обусловлено и связано с ее спецификой.
- количество преподавателей должно быть таким, чтобы обеспечить выполнение учебного процесса
- Количество преподавателей зависит от количества подготавливаемых студентов этой кафедрой.
- количество преподавателей на кафедре должно определяться спецификой факультета и кафедры
- не важно сколько преподавателей, важна их эффективность
- таких показателей нет
- требуется учитывать особенности деятельности каждой кафедры, при необходимости их можно классифицировать
- Это зависит от количества дисциплин, которые обеспечивает кафедра

- это не важно, главное не количество , а качество . Качество нашей работы это подготовленный студент .
- Эффективность деятельности кафедры напрямую связана не с количеством преподавателей, а с их качеством (9 ответов)
- эффективность не является функцией от штатной численности

Отношение к процессу штатной оптимизации

Следующая группа вопросов анкеты касалась процессов штатной оптимизации. Большинство опрошенных (две трети) согласилось, что штатная оптимизация университету необходима, но по её направлениям мнения разделились. В свободных ответах часто фигурирует мнение об оптимизации штатов административно-управленческих структур.

Как Вы считаете, есть ли необходимость проведения штатной оптимизации (сокращения) в университете?	Процент
Да, такая необходимость есть	62%
Нет, такой необходимости нет	38%



Если Вы ответили на предыдущий вопрос положительно, то можете указать, в каких конкретно структурных подразделениях, по Вашему мнению, имеется избыток должностей и каких? (свободный ответ)

(Идентичные ответы сгруппированы)

- административно-управленческие структуры (13 ответов)
- Бухгалтерия (4 ответа)
- В административно-управленческом персонале, учебно-вспомогательном персонале. (1)
- В администрации нашего университета много структур, которые, судя по количеству практически идентичных отчетов, (1)
- В администрации УдГУ, а также в количестве методистов. (1)
- в структуре руководства вуза (1)
- Ведущих экономистов в ПБФУ, специалистов в Отделе кадров, помощников проректоров. Вот уж точно не известно чем занимается Технопарк (1)
- есть структуры, в которых раздут штат вспомогательного персонала, только они в этом не признаются, а вы не сможете это доказать (1)
- которые кафедры и факультете вынуждены готовить, занимаются практически одной и той же работой. (1)
- лаборанты, научные сотрудники, инженеры (1)
- методический отдел, обеспечение безопасности, бухгалтерия, отдел кадров (1)
- необходимо провести анализ и сопоставление должностных обязанностей работников разных структурных подразделений АУП (1)

- Оптимизация - это не значит сокращения. Но считаю, что в отделе кадров, ПБФУ, учебном отделе и ректорате требуется оптимизация=сокращение. (1)
- отдел кадров, бухгалтерия, юр.отдел, отдел снабжения, отдел закупок, учебно-методический отдел. (3 ответа)
- подразделения не естественно-научного и непроизводительных направлений (1)
- при условии, что каждый будет заниматься полезным для учебного процесса делом (1)
- служба безопасности, вахтеры, ректорат (1)
- сфера управления университета и отдельные штатные единицы в составе деканатов (1)
- умд, умс, уввр, бухгалтерия, юристы, отдел грантов (1)
- УМУ, Отдел кадров, ПБФУ (5 ответов)
- Это должны знать в Управлении персонала (1)

Здесь Вы можете высказать предложения и пожелания администрации университета по вопросам повышения эффективности и построения оптимальной структуры вуза

- Считаю что нужно повышать эффективность научных лабораторий. (1)
- аккуратнее резать по живому. (1)
- больше видеть счастливых лиц! (1)
- Было бы очень неплохо, если бы оптимизация проводилась и в том числе для повышения зарплаты преподавателей. (1)
- В большей степени учитывать мнение структурных подразделений (1)
- Вернуть надбавки сотрудникам! (1)
- Включить в учебную (оплачиваемую) нагрузку часы по учебно-методической работе ППС (разработка и обновление рабочих программ, издание учебно-методической литературы). (1)
- Выбрать правильные критерии оптимизации. (1)
- Выполнять майские указы Путина. (Средняя з/п по экономике - 27000 р.) Экономить не на персонале, а на ВВР и непрофильных расходах. При отсутствии идей по повышению доходов вуза и персонала - подать в отставку/почетную пенсию, пока люди не разбежались. (1)
- главная проблема методологии - учить главному и с интегральным подходом (1)
- Главное оставьте факультет ФИТиВТ в покое! (1)
- Дать руководителям подразделений больше свободы распоряжения фондом оплаты и штатным составом возглавляемого подразделения, спрашивать по результатам работы подразделения (1)
- для начала нужно провести содержательный анализ состава кафедр, направлений подготовки; посмотреть себестоимость обучения/подготовки без учета административных расходов, только после этого смотреть, что можно сделать. (1)
- должен быть сформирован план подготовки к выпуску 2015 года, план повышения зарплаты для УВП. (1)
- Допустить руководство факультетов, институтов и зав. кафедрами к планированию учебного процесса (объединению или разъединению лекционных потоков) и определению учебной (аудиторной) нагрузки на ставку. (1)
- если идет сокращение штатов по всему вузу, почему продолжается прием на работу? У одних сокращаем, а другим увеличиваем? (1)
- Желая успехов и трезвости в принятии решений! (1)
- за каждой цифрой, обозначающей ставку ППС или УВП стоят люди, от работы которых напрямую зависит качество образования, (1)
- категорически нельзя уничтожать то, что действительно работает (1)
- которое получают наши студенты, и, как следствие, рейтинг ВУЗА среди себе подобных. (1)

- на количество ППС и в зависимости от направления факультетов/институтов - естественно-научного, гуманитарного и т.д. Большого и открытого общения администрации с их сотрудниками, не только с зав. кафедрами, но и с рядовыми работниками (1)
- На рынке образования, как и на любых других рынках, понижение расходов может повлечь за собой понижение доходов. (1)
- Начинать надо с АУП и познергичнее! Тогда и эффект будет. (1)
- Начинать надо с себя , рыба гниёт с головы . (1)
- Нашей администрации необходимо больше думать не о простой арифметике при подсчете финансов университета, а о том, что (1)
- Не готов высказывать свои предложения. (1)
- не должно быть двойных стандартов при решении вопросов оптимизации (1)
- Не думаю, что моё мнение кому-либо интересно, так как реалии современной высшей школы больше настораживают нежели радуют... (1)
- не знаю (1)
- Не нужно придумывать самим себе работу и ее потом работать, занимая преподавателей. Нужно заниматься действительно важными проблемами, хоть немного углубляясь в проблемы. (1)
- Не проводились никакие собрания, никому ничего не объяснили. по какой причине проводится оптимизация, для чего это нужно? считаю, что административно-управленческий персонал должен быть оптимизирован. (1)
- Не стоит объединять кафедры с разным профилем деятельности, а также следует провести дополнительную оценку компетентности зав. кафедр (1)
- необходима рациональное решение вопроса УВП-преподаватель исходя из нужд учебного процесса, а не цифровых множеств (1)
- Необходимо не сокращать количество инженеров и лаборантов которые непосредственно работают и занимаются обеспечением учебного процесса, а сокращать количество АУП, которые занимаются управлением. Подходить более качественно, а не количественно к процессу управления. (1)
- необходимо сохранить профессорский состав (1)
- Ни в коем случае нельзя увольнять УВП с естественнонаучных специальностей, так-как необходимо обслуживать практические и лабораторные работы, готовить препараты и оборудование для занятий. (1)
- Никому не хочется участвовать в оптимизации структуры вуза, но увы, в нынешних условиях это неизбежно. В целом, хотелось бы меньше требований бумаготворчества от преподавателей. (1)
- нужно просчитывать все возможные риски и варианты сокращения штатов (1)
- Обнародовать зарплаты административно-управленческого персонала, включая размеры премиальных выплат каждому сотруднику. (1)
- Объединить небольшие факультеты, сократить сотрудников централизованной бухгалтерии путем объединения отделов. (1)
- Оптимизация должна затронуть управленческий персонал Университета (1)
- Оптимизация должна начинаться с администрации и руководства ВУЗа. Чтобы люди, создавшие такую плачевную ситуацию в ВУЗе, ощутили на себе последствия своих же действий и оценили важность стратегического планирования (1)
- "Оптимизация" и "сокращение" - это разные понятия, у нас в вузе между ними ставится знак равенства. Нужно сокращать "аппарат", а не тех людей, которые работают. (1)
- оптимизация 1 корпуса (1)
- Оптимизировать гуманитарные факультеты, создать попечительские советы потенциальных работодателей для технических факультетов. (1)
- Оптимизировать допустимо только гуманитарные факультеты! (1)
- Оптимизировать управленческий персонал, организовать научные центры (1)
- Перед каждым нововведением/сокращением/оптимизацией/etc убедиться в отсутствии альтернатив и заранее оповещать о своих планах (1)
- плохо проводится оптимизация, отдел кадров работать людям не дает (1)

- повысить ответственность деканов за результаты работы факультетов, вовлекать сотрудников и преподавателей в процессы управления, а не решать вопросы кулуарно (1)
- Повышение зарплаты сотрудникам, объединение однотипных должностей (вместо 4-х лаборантов достаточно 2-х) (1)
- Прекратить сокращение УВП, особенно тех кто связан с учебным процессом - нижегородов, лаборантов, мастеров и т.д. Разработать дифференцированный норматив УВП (1)
- при объединении структурных подразделений, учитывать опыт и практику организации структуры вуза советского времени (1)
- Работать качественней (1)
- раздутые штаты администрации потребляют слишком много ресурсов! оптимизируйте руководство - и средств хватит для всех ;))) (1)
- решение трудового коллектива во взаимодействии с ректоратом (1)
- Руководствоваться научной и образовательной целесообразностью, а не объемом сэкономленных средств. Максимально сберечь профессорский состав. Расширить научную базу путём создания новых УНЛ на основе действующих научных школ и привлечения специалистов академической науки. (1)
- создание среды и атмосферы, воспитывающей и мотивирующей учебный и научный интерес всех участников образовательного процесса (1)
- Сократить количество проректоров, провести аттестацию сотрудников отделов 1 корпуса не в форме собеседования, а в форме тестов на профессиональные знания (например, Отдел кадров - трудового законодательства и т.д.) (1)
- Сокращение АУП. Оптимизация функциональных обязанностей. (1)
- сокращения УВП и низкая з/п отрицательно сказываются на эффективности работы кафедры и подразделения в целом (1)
- солидарная ответственность и солидарная заработная плата, администрация должна начать с себя оптимизировать вуз (1)
- считаю, что структура ВУЗа итак выстроена оптимально. не могу судить о факультетах, с деятельностью которых я знакома лишь поверхностно. (1)
- убрать лишние звенья в высшем эшелоне администрации (1)
- Увеличение зарплат в УдГУ, уменьшение административного корпуса в УдГУ (1)
- Увеличить финансирование научной деятельности в вузе. (1)
- Удачи (1)
- учитывать мнение сотрудников (1)
- Хотелось бы видеть не просто сокращение численности персонала, но проработку процессов оптимизации. Иначе в результате просчетов уже сейчас существует проблема аудиторного фонда в 1 корпусе. При этом студенты и преподаватели должны работать в две смены и при наличии нескольких "окон", тогда как ряд аудиторий в такой напряженный период были бездумно отданы под очередные административные структуры.. (1)
- Хотелось бы пожелать проводить грамотную, открытую и продуманную оптимизацию и объединять факультеты не для того, чтобы создать видимость, а продуманно. Считаю необходимым придать огласке окончательный проект реализации оптимизации и выставить его на широкое обсуждение, а не решать столь важный вопрос кулуарно. И применять со стороны руководства университета равнозначный и равноправный подход в управление подразделениями (1)
- Как сказал выше, я не знаю таких структур у нас, которые надо сокращать, не считая УМО и подобных в 1 корпусе - они не помогают нам, а мешают (1)
- чтоб сокращать штат, нужно и сокращать многие ненужные дала с документами (1)

Выводы

Основные выводы можно сформулировать следующим образом:

1. Работники высказывают в целом отрицательное отношение к необходимости структурной оптимизации вуза, однако указывают на ряд структурных подразделений, которым оптимизация нужна.
2. Большинство сотрудников высказали положительное мнение к вопросу оптимизации штатов в вузе, однако по направлениям этой оптимизации мнения разделились.
3. В значительном количестве присутствует мнение о необходимости оптимизации административно-управленческих структур и штата.
4. Неоднократно было высказано мнение о необходимости прозрачности и публичности проведения оптимизации, привлечения работников вуза к обсуждению принимаемых решений.

Результаты социологического исследования необходимо учитывать при планировании и осуществлении мероприятий по структурной и штатной оптимизации университета.