

УДК 331.1:378.6

DOI [10.17150/1993-3541.2015.25\(2\).379-390](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(2).379-390)

Е. И. НЕФЕДЬЕВА

*Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация*

И. К. ГУСЕВА

*Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация*

А. И. ГУЛЯЕВА

*Байкальский государственный университет
экономики и права,
г. Иркутск, Российская Федерация*

СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ (по материалам первичной профсоюзной организации «БГУЭП»)

Аннотация. В статье описаны результаты социологического исследования условий труда работников университета, которые предоставляются в рамках реализации основных и дополнительных мер социальной поддержки персонала. Отражены особенности формирования условий труда в бюджетном образовательном учреждении, в частности для преподавательского состава. Исследование проводилось методом анкетирования работников университета, в ходе которого изучена удовлетворенность персонала создаваемыми условиями работы в вузе. Оценка условиям профессиональной работы в университете дана по основным социально-трудовым параметрам. В составе условий труда в университете проанализированы: качество и уровень организации рабочих мест; параметры компьютерного и программного обеспечения деятельности работников; уровень технического оснащения и общей подготовки учебных аудиторий и кафедр; санитарно-гигиенические условия работы и др. Рассмотрены причины и факторы, представляющие наибольшую угрозу здоровью персонала со стороны существующих условий труда. Выявлены направления организации и обеспечения условий труда работников вуза. Показана особая роль первичной профсоюзной организации в обеспечении социально-трудовых гарантий работников. В результате опроса предложены отдельные возможности и пути улучшения условий труда работников университета.

Ключевые слова. Условия труда; работники; бюджетное учреждение высшего профессионального образования; основные и дополнительные социально-трудовые гарантии; коллективный договор; социальная защищенность работников; профсоюзная организация.

Информация о статье. Дата поступления 30 марта 2015 г.; дата принятия к печати 9 апреля 2015 г.; дата онлайн-размещения 30 апреля 2015 г.

Финансирование. Государственное задание № 2014/52 на выполнение работ в сфере научной деятельности в рамках базовой части проекта № 1841 «Активизация ресурсного потенциала Прибайкальского региона как фактора его устойчивого социально-экономического развития» (номер регистрации в ФГАНУ ЦИТИС 01201458900).

E. I. NEFEDYEVA

*Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation*

I. K. GUSEVA

*Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation*

A. I. GULYAEVA

*Baikal State University of Economics and Law,
Irkutsk, Russian Federation*

SOCIOLOGICAL SURVEY OF BUDGETARY ORGANIZATIONS EMPLOYEES WORKING CONDITIONS (based on the materials of the primary labor union «BSUEL»)

Abstract. The article describes the results of the sociological survey of the University employees working conditions provided within the framework of implementation of basic and additional employees social

support measures. The features of the teaching staff working conditions formation in the state-funded educational institution are outlined. The survey was conducted by questioning the University employees, the results of which define the employees' level of satisfaction by created working conditions. The conditions of professional work in the university are evaluated in accordance with basic social and labor parameters such as the level and quality of workplaces organization; parameters of employees' computer hardware and software provision; the level of technical and general equipment of classrooms and departments; hygienic and sanitary working conditions, etc. The main reasons and factors of the existing conditions that might bring the greatest threat to employees' health are considered. The measures intended to organize and ensure the University employees working conditions are specified. The special role of primary labor unions in ensuring social and labor guarantees of workers is stressed. Proceeding from the survey results, some opportunities and ways intended to improve the working conditions for the university employees are offered.

Keywords. Working conditions; workers; budget institution of higher education; primary and secondary social and labor warranties; collective labor agreement; social protection of workers; labor union.

Article info. Received March 30, 2015; accepted April 9, 2015; available online April 30, 2015.

Funding. Governmental order No. 2014/52 on performance of work in the field of scientific activities within the framework of the base part of the project No. 1841 «Activation of the Baikal region resource potential as a factor of its sustainable socio-economic development» (registration No. in FGANU TsITIS 01201458900).

Байкальский государственный университет экономики и права (БГУЭП) — один из старейших и крупнейших в Сибири научно-образовательных центров по подготовке высококвалифицированных кадров для всех сфер экономики и права, органов государственной власти и местного самоуправления. Это современный во всех отношениях, респектабельный и престижный вуз. Созданию имиджа авторитетного вуза способствует множество факторов. Среди основных — высокий кадровый потенциал, научный подход к организации научного и учебного процесса, гибкая стратегия развития рынка образовательных услуг региона, полнокровная инфраструктура вуза. Стратегия развития университета нацелена на создание открытого, инновационного, интегрированного в мировую образовательную систему высшего учебного заведения. Здесь позиция коллектива университета проста: не только соответствовать ожиданиям населения — заказчиков образовательных и научных услуг, нормативам и требованиям образовательной отрасли, но и идти хотя бы на шаг впереди их потребностей.

Профсоюзная организация ведет свою летопись с 21 января 1939 г., когда был принят первый устав университета, утвержденный Советом Народных Комиссаров СССР. К тому времени Сибирский финансово-экономический институт успешно работал более 9 лет, стал теоретическим и научным центром, где разрабатывались новые формы и методы социалистического хозяйствования. Упомянутый устав университета содержал 9 разделов. При этом разд. 6 назывался «Общественные организации». В нем определялись цели и задачи общественных организаций института, в том числе и профсоюзной.

Архивные документы не сохранили имена первых профсоюзных лидеров, но они подтверждают их участие в деятельности университета. Роль и задачи профсоюзной организации в тот далекий период формировались под влиянием идеологической направленности политики коммунистической партии и Правительства СССР. Профсоюзная организация принимала активное участие во всей жизни института (в работе приемной комиссии кафедр, в комиссиях по персональным делам и распределению стипендиального фонда и мест в общежитии), выступала организатором массовых культурно-политических мероприятий, давала политическую оценку студенту и даже преподавателю.

В 1965 г. институт принял четкую ориентацию на подготовку экономистов по всему спектру специальностей и стал именоваться Иркутским институтом народного хозяйства. В течение следующих 18 лет институт динамично развивался, становясь одним из самых престижных в регионе, и получил название «нархоз». Особое место в работе профкома «нархоза» в 70–80 гг. XX в. занимает организация социалистического соревнования. Ежегодное подведение итогов социалистического соревнования в декабре по факультетам и подразделениям становится традицией коллектива. Торжественно, на общем собрании, победителям вручаются переходящие знамена, вымпелы, грамоты, награждения. Обновляется Доска Почета. Все это активизирует деятельность коллектива вуза и повышает его потенциал. В действии нестареющий лозунг «Кадры решают все». Председателем профсоюзной организации «нархоза» в это время был Юрий Александрович Бакштановский. Организация социалистического

соревнования для него стала новой ступенькой профсоюзной карьеры. Его приглашают на работу в Областной комитет Профсоюза работников народного образования и науки. Он умеет и знает, как надо организовать коллектив.

Последующие председатели профсоюзной организации Геннадий Владимирович Хомкалов и Владимир Анатольевич Елькин продолжают поддерживать традиции коллектива «нархоза». Осваивают новые методы работы с коллективом и приобретают опыт современных менеджеров. Позже они становятся проректорами вуза. Лозунг «Профсоюз — кузница кадров» еще раз подтверждает его правильность.

В 1991 г. председателем первичной профсоюзной организации «нархоза» была избрана Инесса Константиновна Гусева. Дошла очередь и до женщин. Период перестройки и реформ. Наступила достаточно сложное и тяжелое время. Нужно ли сейчас коллективу социалистическое соревнование? Есть ли смысл от него, когда много других проблем? Появляется вопрос: «Что сегодня должна делать профсоюзная организация и ее лидер?» Ответ приходит сам собой: помочь коллективу выжить, и профком осваивает новое направление деятельности — это снабженческая деятельность. Что, где и как найти и достать для коллектива, чтобы помочь сотрудникам облегчить свой «быт» и, не снижая темпов своей работы, двигаться дальше. Профком справляется с этой задачей.

1993 г. открыл новую страницу в истории института — он по праву получил высокий статус «академия» и стал называться Иркутская государственная экономическая академия (ИГЭА). В качестве академии «нархоз» смог, вооружившись современными концепцией и стратегией развития, войти в число лидеров высшего экономического образования страны.

2002 г. ознаменован преобразованием ИГЭА в БГУЭП.

В 2015 г. университет отмечает славный юбилей — 85 лет со дня основания, и 76 лет существует в нем профсоюзная организация. Благодаря эффективному социальному партнерству в университете долгие годы сохраняется достойная заработная плата профессорско-преподавательского состава, происходит модернизация инфраструктуры, улучшаются жилищные условия работников.

Сегодня БГУЭП является ведущим экономическим и юридическим вузом Байкальского региона, который обеспечивает профессиональную подготовку всех уровней: среднее и высшее

профессиональное образование, магистратуру, аспирантуру и докторантуру, повышение квалификации и переподготовку кадров, международные образовательные программы, получают свое развитие и инженерные специальности.

В условиях современной России профсоюзная организация своей главной задачей считает защиту прав и законных интересов работников университета. Особое внимание уделяет вопросам стабильности, соблюдения трудового законодательства и социальным аспектам. Используя современный принцип «постоянного улучшения», профком на основе ежегодного мониторинга социального самочувствия работников (по итогам социологических опросов) разрабатывает направления своей работы, ищет компромиссные выходы в конфликтных ситуациях, помогает решать бытовые вопросы [2, с. 39–43].

Меняется современный мир. Меняется подход к качеству жизни. Возрастают требования к выпускникам образовательных учреждений, повышается оценка их конкурентоспособности: требования к образовательным программам, методам преподавания, качеству образовательных услуг и результатам деятельности профессорско-преподавательского состава и т. д. Труд преподавателя на заре советской власти приравнивался к труду шахтера по своим психологическим нагрузкам. Сегодня это еще более интенсивный расход человеческого капитала, поэтому одним из приоритетных направлений профсоюза становятся вопросы охраны труда и здоровья работников организаций.

В Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 гг. записано: Министерство образования науки России обеспечивает разработку нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием профсоюза в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» от 27 декабря 2010 г. № 1160, в том числе стандартов безопасности труда в организациях, правил и типовых инструкций по охране труда для организаций (п. 7.1.1).

С 1 января 2014 г. в Российской Федерации действуют новые правила оценки и контроля условий труда рабочих мест работодателей. На смену аттестации рабочих мест пришла

специальная оценка условий труда. Нововведения регламентированы вступлением в силу Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ. Предметом регулирования настоящего федерального закона являются отношения, возникающие в связи с проведением специальной оценки условий труда, а также с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Отраслевое соглашение 2015–2017 гг. отражает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, а профсоюз берет на себя ответственность по организации проведения проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями по охране труда.

Условия труда работников организации являются одним из основных направлений социально-трудовых гарантий, предоставляемых работающим гражданам согласно российскому трудовому законодательству. Условия труда можно разделить на две части: на основную — обеспечиваемую работодателями в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими правовыми документами федерального значения, и на дополнительную — создаваемую на территориальном и корпоративном уровне со стороны региональных органов по труду и занятости и работодателей. Дополнительная составляющая условий труда, предоставляемых работодателями своим работникам, определяется финансовыми, техническими и организационными возможностями организации. Кроме того, она зависит от вида и содержания труда основного персонала организации. Следовательно, условия труда работников бюджетных организаций социальной сферы различны с условиями труда работников негосударственных предприятий производственной сферы, аналогично различны условия труда разных категорий персонала: рабочих и специалистов [5; 11].

С момента принятия коллективного договора профкомом и администрацией БГУЭП проводится планомерная и целенаправленная работа по созданию эффективной системы социально-трудовых отношений, комфортных условий труда и защите интересов трудового коллектива [1, с. 160–163].

В статье представлены результаты социологического исследования условий труда, созданных и поддерживаемых в образовательном бюджетном учреждении БГУЭП администрацией вуза и его первичной профсоюзной организацией. На основе этого исследования можно продемонстрировать особенности социально-трудовых гарантий для работников данной сферы занятости.

Цель исследования — изучение существующих социально-трудовых условий работы в университете, факторов, их определяющих, и возможности улучшения [3, с. 30–42].

Задачи исследования:

- дать общую оценку условиям профессиональной работы в университете по основным социально-трудовым параметрам;
- оценить уровень и выявить особенности и организации рабочих мест персонала университета;
- оценить параметры компьютерного и программного обеспечения деятельности работников университета;
- выявить факторы и условия трудовой деятельности в университете, представляющие наибольшую угрозу здоровью персонала, вероятность возникновения профессиональных заболеваний;
- оценить удовлетворенность работников санитарно-гигиеническими условиями работы в вузе;
- рассмотреть уровень технического оснащения и общей подготовки учебных аудиторий для проведения в них занятий;
- изучить качество работы научной библиотеки университета согласно оценкам преподавательского состава;
- оценить удовлетворенность преподавателей «удобством» составляемого для них расписания учебных занятий.

Объектом проведенного исследования являются работники университета (ФГБОУ ВПО «БГУЭП»), включая профессорско-преподавательский состав, учебно-методический и вспомогательный персонал.

Согласно выявленному стажу работы в университете опрошенных сотрудников, более 78 % работают в вузе от 5 лет, из них 41,8 % имеют длительный стаж свыше 15 лет. Это говорит о том, что полученные в ходе исследования оценки и суждения респондентов относительно изучаемого вопроса являются достаточно обоснованными и достоверными.

Предметом исследования выступают мнения и оценки работников университета отно-

сительно уровня и качества условий труда, создаваемых и поддерживаемых руководством и профсоюзом вуза, а также возможностей и резервов их улучшения.

Социологическое исследование проведено в декабре 2014 г. среди персонала БГУЭП с использованием метода анкетного опроса работников вуза. Выборочная совокупность составляет 196 чел. и сформирована двухступенчатым стратифицированным способом по следующим признакам: категория персонала, половозрастные данные. В ходе проведения исследования были выбраны основные условия труда и социальные права, предоставляемые администрацией вуза и первичной профсоюзной организацией своим работникам, в том числе в рамках внутренней социальной политики [10, с. 49–63].

В целом, по большинству социально-трудовых условий были даны высокие оценки их реализации и доступности для персонала (табл. 1). Наибольшие положительные оценки получили следующие меры: «Своевременная и в полном объеме выплата заработной платы»; «Отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени»; «Психологический климат в коллективе» и «Возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации». Преимущественно низкие оценки получили такие меры, как «поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (премии, благодарности)». Руководству и профсоюзу университета необходимо обращать внимание на повышение информированности работников

о социальных гарантиях и существующих условиях работы в вузе, а также расширения перечня возможностей материального и нематериального вознаграждения работников за достижения в труде [7, с. 4–6].

Организация рабочего места — одно из важнейших условий труда, которое сопровождает работников каждый рабочий день, оказывает наибольшее влияние на здоровье персонала и психологический климат в коллективе, на работоспособность, а также может являться потенциальной причиной производственного травматизма.

По всем предложенным параметрам организации рабочего места респонденты (табл. 2) дали наивысшие оценки и наилучшие отклики, особенно по «возможности пользоваться ресурсами Интернет, а также оргтехники в целях, связанных с учебным процессом», по «наличию условий для хранения верхней одежды», по «освещению». Несколько ниже даны оценки по возможности «хранения рабочей документации на рабочем месте» и по «температурному режиму», а также по «обеспечению чистоты помещений». Респондентами также были названы следующие неудовлетворительные особенности организации рабочих мест в подразделении: «3–4 преподавателя за одним столом, не достаточная площадь кафедры, тесненные условия, старые плохо работающие компьютеры». Высказанные замечания не снижают в целом высокие оценки организации рабочих мест в университете, данные его персоналом.

При выяснении обеспеченности преподавательского состава рабочими местами (поскольку

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Оцените, пожалуйста, условия вашей работы в университете по 5-балльной шкале, где 1 балл — низкая оценка, 5 баллов — высокая оценка», %

Оцениваемое условие работы в университете	Оценка					
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Затрудняюсь ответить
Своевременная и в полном объеме выплата заработной платы	—	—	2,0	10,7	85,7	1,5
Отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени	3,6	8,2	18,4	25,5	40,8	3,6
Возможность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации	10,2	8,7	18,9	24,0	31,6	6,6
Информированность об имеющихся возможностях оздоровления, распределении путевок	28,1	18,4	21,9	13,8	10,7	7,1
Поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (премии, благодарности)	22,4	16,3	25,0	17,3	12,8	6,1
Возмещение расходов, связанных со служебными командировками	5,6	4,1	8,7	12,8	18,4	50,5
Возможность взаимодействия с администрацией по организационным вопросам	3,6	8,2	21,9	27,6	22,4	16,3
Психологический климат в коллективе	4,6	4,1	20,9	28,6	40,3	1,5

STUDIES ON THE UNIVERSITY

административный персонал полностью обеспечен личным рабочим местом и необходимой компьютерной и оргтехникой) оказалось, что 77,5 % преподавательского состава имеют собственное рабочее место (стол), а у 19,7 % индивидуального места нет, так как рабочий стол рассчитан на двоих или троих сотрудников (работа почасовиков, аспирантов, докторантов и др.). Наличие самого по себе рабочего стола еще не является полным обеспечением рабочего места.

Важное значение респонденты придают наличию действующей компьютерной техники в подразделении, в том числе и на рабочем столе. Результаты опроса показали, что с этим дело обстоит несколько хуже, чем с наличием «собственного рабочего стола». Только 38 % работников могут без ограничений использовать в рабочее время компьютерную технику: «обеспеченность достаточная, могу использовать компьютерную технику, когда она мне нужна, без ограничений». При этом не оговаривается — на своем столе или в целом в подразделении (на кафедре, например). В 44,4 % случаев респонденты отмечают недостаточный доступ к имеющейся компьютерной технике, поскольку «приходится согласовывать свои потребности

в работе на компьютере с коллегами», и почти 18 % опрошенных работников указывают не на ограничения в доступе к имеющимся в подразделении компьютерам, а на отсутствие как таковых компьютеров и оргтехники в достаточном количестве.

Одно из важнейших составляющих организации рабочего места — это не только возможность пользования компьютерной техникой и ее доступность, но и качество работы техники и наличие необходимого программного обеспечения. В этом направлении оценки со стороны опрошенных работников могли бы быть и выше (табл. 3). Наибольшие замечания высказаны относительно «работы сервера и локальной сети», а также в плане «быстродействия компьютерной техники». Наличие действующих копировальных аппаратов и принтеров отмечается не везде, а также недостаточный доступ до них. Современные методы проведения лекционных и практических занятий требуют мультимедийного оборудования, которого еще недостаточно в аудиториях. Это было отражено в анкетах. Кроме того, высказаны мнения: «о нехватке проекторов, ноутбуков, не устраивает работа электронной почты внутреннего сервера».

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Оцените, пожалуйста, особенности организации вашего рабочего места в подразделении по 5-балльной шкале, где 1 балл — низкая оценка, 5 баллов — высокая оценка», %

Оцениваемый параметр организации рабочего места	Оценка					Затрудняюсь ответить
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
Возможность пользоваться ресурсами Интернет	3,1	2,6	11,7	18,9	63,3	0,5
Условия хранения рабочей документации на рабочем месте	3,1	10,2	16,3	29,1	39,8	1,5
Возможность пользования оргтехникой в целях, связанных с учебным процессом	3,6	9,7	14,8	22,4	48,0	1,5
Наличие условий для хранения верхней одежды	2,0	2,6	12,2	23,5	58,2	1,5
Освещение в подразделении	1,0	1,5	11,7	27,6	56,6	1,5
Температурный режим	3,1	3,6	19,9	33,7	38,8	1,0
Обеспечение чистоты (качество работы уборщиц)	2,0	9,2	25,0	30,6	32,1	1,0

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Оцените, пожалуйста, параметры компьютерного и программного обеспечения деятельности по 5-балльной шкале, где 1 балл — низкая оценка, 5 баллов — высокая оценка», %

Оцениваемый параметр	Оценка					Затрудняюсь ответить
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	
Наличие необходимых программ для осуществления трудовых обязанностей	4,1	3,6	18,5	26,7	43,1	4,1
Работа сервера, локальной сети	4,1	7,7	33,8	31,3	19,5	3,6
Быстродействие компьютерной техники	7,7	12,3	33,8	27,7	13,8	4,6
Наличие необходимого оборудования, кроме компьютера: принтера, сканера, копировального аппарата	4,1	9,2	20,0	33,3	31,3	2,1

Такие замечания с одной стороны отражают недостатки в организации рабочих мест преподавателей, но с другой стороны говорят о положительных тенденциях качества самих преподавателей, владеющих IT-технологиями.

В ходе исследования оценивалось общее состояние аудиторий по различным параметрам (табл. 4). Наивысшие оценки получили кафедральные аудитории и рабочие места преподавателей в этих аудиториях. В них есть все для проведения занятий на достойном уровне. Если рассматривать по параметрам, то в наименьшей мере удовлетворяет «вентиляция» и в некоторых местах «температурный режим» — «аудитории, выходящие на солнечную сторону, особенно в зимнее отапливаемое время года, являются очень жаркими и душными». В то же время по некоторым аудиториям, не выходящим на солнечную сторону, а также на первых этажах, угловых аудиториях в период окончания (или наступления) отопительного сезона отмечаются очень низкие температуры. В связи с чем «занятия проходят в верхней одежде» [8, с. 77–81].

Состояние учебной мебели вполне удовлетворительное, во всех корпусах и почти во всех аудиториях мебель обновлена на новую, отвеча-

ющую современному уровню. Практически нет замечаний к санитарному состоянию помещений и освещенности. Влажные уборки проводятся регулярно в течение рабочего дня. Неполадки в плане освещения устраняются немедленно.

Сравнивая результаты опроса 2014 г. с результатами 2007 г., можно сказать, что по данному направлению условий труда в университете ситуация намного изменилась в лучшую сторону, но характер претензий работников и тип проблем в этом плане остался.

В направлении качества работы научной библиотеки университета и уровня ее доступности для работников были выражены преимущественно положительные отклики (табл. 5). Особенно высоко респонденты оценили «доступ к электронным каталогам и в целом полнотекстовым электронным ресурсам». На среднем уровне формируется оценка по наличию необходимой учебной литературы. Выражены также пожелания: «недостаточно информации об электронных ресурсах, в том числе и зарубежных, нет доступа к основным базам международного цитирования; следует выписывать основные журналы, так как студенты не всегда могут пользоваться электронными».

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Дайте, пожалуйста, общую оценку аудиторий университета по 5-балльной шкале, где 1 балл — низкая оценка, 5 баллов — высокая оценка», %

Оцениваемые параметры	Оценка					
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Затрудняюсь ответить
Общее состояние аудиторий	1,4	7,0	40,6	42,7	7,0	1,4
Состояние учебной мебели	4,9	8,4	42,0	35,0	7,7	2,1
Освещенность аудиторий	0,7	7,7	25,9	42,0	22,4	1,4
Вентиляция	13,3	20,2	37,8	18,2	7,7	2,8
Температурный режим	2,1	16,8	42,7	23,1	14,0	1,4
Чистота	2,8	5,6	37,8	41,3	11,2	1,4
Кафедра	4,9	9,1	16,8	30,8	32,9	5,6
Рабочий стол преподавателя	6,3	3,5	16,8	36,4	33,6	3,5

Таблица 5

Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, качество работы научной библиотеки по 5-балльной шкале, где 1 балл — низкая оценка, 5 баллов — высокая оценка», %

Критерии	Оценка					
	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	Затрудняюсь ответить
Наличие литературы, необходимой для преподавания дисциплины	2,1	2,8	20,3	42,0	28,0	4,9
Возможность доступа к полнотекстовым электронным ресурсам	—	13,3	11,2	32,9	32,9	9,8
Возможность работы с электронным каталогом	—	5,6	8,4	27,3	51,7	7,0
Возможность приобретения научной, учебной литературы по заказам преподавателей	4,9	9,1	11,9	22,4	30,8	21,0

STUDIES ON THE UNIVERSITY

Если рассмотреть удовлетворенность респондентов санитарно-гигиеническими условиями в вузе, то она преимущественно сохраняется на среднем уровне. Общие замечания по санитарно-гигиеническим условиям в университете повторяются при оценке по данному параметру отдельных корпусов.

Расписание занятий для преподавателя — одно из важнейших условий его основной работы, а также возможности участия в научных проектах и др. Кроме того, учитывая, что у преподавательского состава ненормированный «гибкий» график работы, большинство заинтересованы в «оптимальности» своего расписания занятий. Безусловно, у каждого преподавателя свое видение «рациональности» расписания своих занятий с точки зрения личных планов на рабочую неделю. Учесть все пожелания всех преподавателей с учетом аудиторного фонда практически невозможно. Здесь требуется, как говорят теперь, «ручное управление» и согласование нескольких факторов. Реально такая возможность диспетчерской службой университета предоставляется [9, с. 252–255]. Данные исследования отразили преимущественное недовольство большинства преподавателей относительно своего расписания занятий (73,4 %). Только 26,6 % работников довольны графиком своих текущих занятий.

В чем конкретно выражаются недовольства преподавателей своим расписанием в целом на момент обследования? Одна из основных и регулярных претензий многих — «по одной паре в день несколько раз в неделю» (46,6 %), находится на втором месте. Первое же место занимает проблема «окна в расписании» (56,3 %). Данная трудность характерна для тех, у кого плотный график занятий почти каждый день — по 3–4 пары. Третье место занимает проблема «более 4 пар в день» (37,9 %), что относится также к преподавателям с наибольшей «аудиторной» нагрузкой. Отмечена претензия (26,2 %) о том, что «иногда на один день устанавливаются занятия по различным дисциплинам, это затрудняет предварительную подготовку и снижает эффективность проведения занятий, повышает утомляемость, рассредоточивает преподавателя».

Не многие, но отметили довольно важную проблему «в один день занятия и в главном корпусе и, например, в Институте торговли или в Колледже бизнеса и права». Это ответ тех преподавателей, которые имеют учебную нагрузку и в университете, и в колледжах. Их

мнение оказалось менее весомым по числу, но очень значимым по содержанию.

Ненормированная работа преподавателей зачастую связана с необходимостью работать в выходные и праздничные дни (в период сессий заочников и «ускоренников»). Однако учитывая, что исследование проводилось среди всех категорий работников университета, и преподавательский состав в выборочной совокупности представлен частично, то ответы получены следующие. В основном — 69,8 % опрошенных утверждают, что к сверхурочной работе привлекаются «редко или никогда», и только 3,8 % респондентов отмечают, что сверх нормы работают часто, либо «время от времени» — 26,4 %.

Работа сотрудников университета как основного, так и вспомогательного персонала не относится к категории «опасных или вредных» видов деятельности. Тем не менее, она может способствовать ухудшению физического здоровья работников кроме воздействия на их психоэмоциональное состояние и вероятность развития «профессионального выгорания». Первостепенным фактором, оказывающим негативное влияние на состояние здоровья, многие назвали «интенсивность труда» (55,1 %), которая зависит от объема и неравномерности распределения педагогической нагрузки в течение учебного года [6, с. 99–103]. На втором месте фигурирует фактор «ненормированный рабочий день». Казалось бы, данный фактор мог бы быть, напротив, положительным. Поскольку «гибкий график» работы для многих преподавателей является приоритетным для продолжения работы в университете и планирования своего дня. Третье место занимает уже отмеченный ранее фактор «рабочее место, температурный режим и прочие санитарно-гигиенические условия труда» (табл. 6).

Таблица 6

Распределение ответов на вопрос «Укажите, пожалуйста, какие факторы, связанные с работой в университете, представляют наибольшую угрозу вашему здоровью», %

Факторы	Количество ответов	%
Интенсивность труда	81	55,1
Санитарно-гигиенические условия труда (освещение, температура, шум и т. д.)	36	24,5
Работа с техническими средствами	20	13,6
Ненормированный рабочий день	41	27,9
«Пассивное курение»	28	19,0
Другое	11	7,5

Завершением изучения в 2014 г. поставленной проблемы должен был стать ответ на вопрос: «Что представляет наибольшую угрозу здоровью работников университета по их мнению?» (табл. 7). Ответы респондентов разделились. Большинство (42,7 %) в качестве главной причины отметили «высокую голосовую нагрузку». В этом заключается основная особенность деятельности педагогов, которая с течением времени может способствовать развитию профессиональных заболеваний [4, с. 102–105]. На втором месте такие причины, как «психологическое напряжение» и «неравномерность нагрузки». Первая причина, действительно, ежедневно сопровождает труд преподавателя — это постоянное эмоциональное возбуждение, нервное напряжение, что может привести к профессиональному выгоранию и даже к психологическому срыву. В этом заключается вторая негативная особенность профессионального труда педагогических работников. Данную причину подтверждает еще одна особенность работы преподавателей — «постоянные контакты с большим количеством людей», на что указали 28,7 % опрошенных. Таким образом, психологический аспект является ведущим отрицательным фактором в работе преподавательского состава и в целом сотрудников университета. Вторая причина — неравномерность нагрузки — является спорной. Поскольку для многих «гибкий, неравномерный график работы связан с возможностью находиться на рабочем месте не полный рабочий день и не каждый рабочий день недели» является положительной чертой трудовой деятельности преподавателя, но есть мнения относительно того, что полноценный традиционный график работы (нормированное рабочее время) является более приемлемым.

Таблица 7

**Распределение ответов на вопрос
«Какие из перечисленных особенностей
деятельности представляют наибольшую угрозу
вашему здоровью»**

Вариант ответа	Количество ответов	%
Нет угроз моему здоровью	32	22,4
Неравномерность нагрузки	49	34,3
Необходимость проверки большого количества работ	14	9,8
Высокая «голосовая» нагрузка	61	42,7
Большая физическая нагрузка	9	6,3
Постоянные контакты с большим количеством людей	41	28,7
Работа с большим объемом литературы, информации	19	13,3
Психологическое напряжение	49	34,3

Сравнивая данные исследования 2007 г., можно отметить, что по основным факторам мнение работников университета изменилось не значительно. В ходе исследования 2014 г. была также выявлена субъективная оценка здоровья работников университета. В большинстве (71,3 %) здоровье оценивалось как «нормальное», 22,1 % опрошенных полагают, что их здоровье вполне «хорошее» и совсем небольшой процент респондентов охарактеризовал свое здоровье как «очень хорошее или очень плохое». Соответственно, при ответе на вопрос «имеете ли вы профессиональные заболевания?» были даны преимущественно отрицательные ответы (83,7 %) и только 16,3 % опрошенных (в основном старшего возраста) отмечают, что в течение длительной трудовой жизни «заработали» некоторые профессиональные заболевания, связанные с особенностями педагогического труда. Эти субъективные оценки о здоровье свидетельствуют о недостаточной информированности самих работников о своем здоровье. Существует опасность получать заболевания, не подозревая о них. Результаты опроса конкретно говорят о «профессиональном выгорании» и возможности психологического срыва педагогических работников, об их интенсивности труда и недостаточной, если не сказать низкой, профилактической культуры здоровья в стране.

Принятый Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ, как было уже отмечено, обращает особое внимание на условия труда и обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности. Основной задачей исследования и получения его результата было определить узкие места в университете, связанные с условиями труда, мешающими обеспечить качественный учебный процесс, сравнить их с результатами 2007 г., найти совместно с администрацией университета дальнейшие пути улучшения и продолжить мониторинг.

Итак, в целом можно констатировать, что условия профессионального труда работников университета вполне соответствуют необходимым требованиям и нормативам по различным параметрам. Что касается непосредственно содержания и особенностей профессиональной деятельности преподавательского состава, то можно утверждать, что педагогический труд обеспечивает возможности для глубокой интеллектуальной деятельности, проявления активности и инициативы, развития творческих

STUDIES ON THE UNIVERSITY

способностей и коммуникативных навыков. Работа является «подвижной», не предполагает «застоя физического и умственного», связана с постоянным общением и самореализацией. Что, в конечном итоге, может способствовать сохранению активного долголетия, снижению признаков старения как умственного, так и физического.

По результатам проведенного исследования можно сформулировать ряд предложений по улучшению условий труда работников университета [9; 11].

1. В направлении улучшения общих условий труда в вузе следует:

- повысить информированность работников о различных возможностях, предоставляемых университетом в рамках обеспечения условий труда и сохранения здоровья персонала;
- расширить возможности для материального поощрения работников за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и достижения в работе.

2. В плане улучшения организации и технического оснащения рабочего места необходимо:

- расширить возможности использования компьютерной и другой оргтехники в подразделениях, особенно на кафедрах, в целях улучшения учебного процесса и основных видов деятельности;
- устранить проблемы, связанные с нехваткой рабочих столов на кафедрах;
- отслеживать состояние температурного режима, вентиляции и освещения в учебных аудиториях;
- уделять внимание вопросу обеспечения бесперебойной работы внутренней локальной сети, работы сервера, доступа в Интернет, в целом повышения быстродействия компьютерной техники в подразделениях.

3. В отношении улучшения санитарно-гигиенических условий работы в университете:

- «рассмотреть возможность создания комнаты релаксации и психологической разгрузки», «желательно наличие тренажерного

зала или зала для занятия спортом», «открыть аптечный киоск»; «установить диспенсеры с чистой водой на кафедрах»;

- вовремя отслеживать и применять санкции по отношению к курящим в здании университета, в том числе в туалетных комнатах;

- следить за состоянием туалетных комнат во всех корпусах (за чистотой и своевременной уборкой, наличием бумаги и мыла).

4. Относительно организации рабочего времени — учитывать индивидуальные ситуации и пожелания преподавателей при составлении расписания занятий.

Опрос показал, что в целом удовлетворенность персонала уровнем и содержанием условий труда в университете оценивается на высоком уровне. Многие справедливо признают огромную работу руководства вуза и его профсоюза в плане формирования новых и развития имеющихся социально-трудовых гарантий работникам вуза по улучшению существующих условий работы. На фоне других вузов города и региона БГУЭП выгодно отличается уровнем социальной поддержки своих работников, в том числе качественными условиями труда. Можно констатировать, что образованная и постепенно развивающаяся система социальных возможностей и условий труда (в том числе дополнительных) работников университета является полноценной и может характеризовать высокий уровень социальной защищенности персонала.

Оптимальным методом реализации защитной функции профсоюзной организации сегодня становится организация правового социального партнерства — цивилизованной формы взаимоотношений между работодателем, профсоюзом и государственными структурами. Члены профсоюзной организации БГУЭП всегда готовы поддержать инициативы профсоюза работников народного образования и науки, высказать свою солидарность и участвовать во Всероссийских акциях профсоюза. «Ведь будущее — за конструктивным взаимодействием», считает профсоюзная организация БГУЭП.

Список использованной литературы

1. Елистратов С. А. Коллективный договор и соглашение по охране труда — нормативно-правовая основа охраны труда в образовательном учреждении / С. А. Елистратов // Законность и правопорядок в современном обществе. — 2010. — № 2-2. — С. 160–163.
2. Карнаух Н. Н. Концепция профсоюзов в области обеспечения охраны труда и экологии / Н. Н. Карнаух // Труд и социальные отношения. — 2010. — № 9. — С. 39–43.
3. Качество жизни населения крупного сибирского города: оценка современного состояния и возможные пути его повышения (по результатам социологических исследований в городе Иркутске) / под науч. ред. Н. Н. Даниленко, И. С. Карпиковой. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2014. — 236 с.

E. I. NEFEDYEVA, I. K. GUSEVA, A. I. GULYAEVA

4. Кузнецова Н. В. Профессиональное здоровье в системе кадровых рисков: результаты социологического исследования / Н. В. Кузнецова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2010. — № 6 (74). — С. 102–105.
5. Нефедьева Е. И. Изучение реализации дополнительных социально-трудовых гарантий работников Байкальского государственного университета экономики и права / Е. И. Нефедьева, А. И. Гуляева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2014. — № 4. — URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19313>.
6. Носырева И. Г. Охрана труда и поведение работников в области сохранения и поддержания здоровья (по материалам социологического опроса) / И. Г. Носырева // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2010. — № 2 (70). — С. 99–103.
7. Романкова Л. И. Условия и качество труда преподавателей высшей школы России / Л. И. Романкова, Г. Н. Селянская // Экономика образования. — 2002. — № 2. — С. 4.
8. Рыжов А. Я. Физиолого-эргономическая характеристика труда преподавателей вуза / А. Я. Рыжов, С. В. Комин // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2006. — № 2. — С. 77–81.
9. Сухорукова Е. А. Управление охраной труда преподавателей в образовательном учреждении / Е. А. Сухорукова // Динамика систем, механизмов и машин. — 2014. — № 4. — С. 252–255.
10. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н. М. Токарской, канд. экон. наук, доц. Л. В. Саниной. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — 180 с.
11. Ширшков А. И. Безопасность жизнедеятельности и современная охрана труда в историческом развитии: понятийный инструментарий / А. И. Ширшков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2012. — № 4. — URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13845>.

References

1. Elistratov S. A. Collective labor agreement and occupational safety agreement — the legal framework of labor protection in the educational institution. *Zakonnost' i pravoporyadok v sovremennom obshchestve = Legality and Legal Order in Modern Society*, 2010, no. 2-2, pp. 160–163. (In Russian).
2. Karnaukh N. N. The concept of labour unions in occupational safety provision and account of ecological aspects. *Trud i sotsialnye otnosheniya = Labor and social relations*, 2010, no. 9, pp. 39–43. (In Russian).
3. Danilenko N. N., Karpikova I. S. (eds). *Kachestvo zhizni naseleniya krupnogo sibirskogo goroda: otsenka sovremennogo sostoyaniya i vozmozhnye puti ego povysheniya (po rezul'tatam sotsiologicheskikh issledovaniy v gorode Irkutske)* [The population living standard of a major Siberian city: assessment of the current state and possible ways of increasing it (according to the results of sociological research in Irkutsk)]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2014. 236 p.
4. Kuznetsova N. V. Professional health in hr-risk system: social study data. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Academy of Economics*, 2010, no. 6 (74), pp. 102–105. (In Russian).
5. Nefedyeva Y. I., Gulyayeva A. I. Study of implementation of additional social and labor guarantees for employees of Baikal State University of Economics and Law. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2014, no. 4. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=19313>. (In Russian).
6. Nosyreva I. G. Labour protection and employees' behavior in the sphere of preservation of health and health support (on the opinion poll data). *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii = Izvestiya of Irkutsk State Academy of Economics*, 2010, no. 2 (70), pp. 99–103. (In Russian).
7. Romankova L. I., Selyanskaya G. N. Conditions and the quality of universities faculty work in Russia. *Ekonomika obrazovaniya = Education Economics*, 2002, no. 2, p. 4. (In Russian).
8. Ryzhov A. Ya., Komin S. V. Physiological and ergonomic characteristics of academics' work in the university. *Chelovecheskii faktor: problemy psikhologii i ergonomiki = Human Factors: Problems of Psychology and Ergonomics*, 2006, no. 2, pp. 77–81. (In Russian).
9. Sukhorukova E. A. Managing academic staff employment protection in the educational institution. *Dinamika sistem, mekhanizmov i mashin = Dynamics of Systems, Mechanisms and Machines*, 2014, no. 4, pp. 252–255. (In Russian).
10. Tokarskaya N. M., Sanina L. V. (eds). *Teoretikometodicheskie aspekty issledovaniya kachestva zhizni naseleniya* [Theoretical and methodical aspects of investigating living standards of population]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2013. 180 p.
11. Shirshkov A. I. Life safety and contemporary work safety in historical development: conceptual framework. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2012, no. 4. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13845>. (In Russian).

Информация об авторах

Нефедьева Елена Ивановна — кандидат экономических наук, доцент, докторант, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: nei10@mail.ru.

Гусева Инесса Константиновна — доцент, кафедра экономики и управления бизнеса, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: guseva@isea.ru.

Гуляева Анастасия Ивановна — преподаватель, кафедра социологии и социальной работы, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: gulyaevaai@mail.ru.

Библиографическое описание статьи

Нефедьева Е. И. Социологическое исследование условий труда работников бюджетной организации (по материалам первичной профсоюзной организации «БГУЭП») / Е. И. Нефедьева, И. К. Гусева, А. И. Гуляева // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2015. — Т. 25, № 2. — С. 379–390. — DOI : [10.17150/1993-3541.2015.25\(2\).379-390](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(2).379-390).

Authors

Elena I. Nefedyeva — PhD in Economics, Associate Professor, Candidate for a Doctoral degree, Department of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: nei10@mail.ru.

Inessa K. Guseva — Associate Professor, Department of Economics and Business Management, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: guseva@isea.ru.

Anastasiya I. Gulyaeva — Lecturer, Department of Sociology and Social Work, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin St., 664003, Irkutsk, Russian Federation, e-mail: gulyaevaai@mail.ru.

Reference to article

Nefedyeva E. I., Guseva I. K., Gulyaeva A. I. Sociological survey of budgetary organizations employees working conditions (based on the materials of the primary labor union «BSUEL»). *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* = *Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2015, vol. 25, no. 2, pp. 379–390. DOI: [10.17150/1993-3541.2015.25\(2\).379-390](https://doi.org/10.17150/1993-3541.2015.25(2).379-390). (In Russian).