

**Социологический центр
Черноморского флота**

ОТЧЕТ

о результатах социологического исследования

**Тема: «КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ГРАЖДАНСКОГО
ПЕРСОНАЛА ЧЕРНОМОРСКОГО ФЛОТА»**

**г. Севастополь
2012 г.**

МЕТОДОЛОГИЯ

Социологическое исследование на тему «Качество трудовой жизни гражданского персонала Черноморского флота» проведено в соответствии с Планом проведения на силах (войсках) социологических исследований на 2012 год по согласованию с Территориальным комитетом профсоюза флота.

Проблема исследования – социальное противоречие, выраженное в том, что качество трудовой жизни гражданского персонала флота не в полной мере отвечает основным жизненным потребностям в условиях современных социально-экономических реалий.

Цель исследования – изучить состояние, проблемы и динамику изменения качества трудовой жизни гражданского персонала флота.

Объект исследования – качество трудовой жизни как важнейшее условие мотивации и процесса удовлетворения потребностей сотрудников.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, мотивационная сфера, организация и условия труда, морально-психологический климат, как основные характеристики качества трудовой жизни.

Задачи исследования:

1. Определение основных мотивов работы гражданского персонала на предприятиях, в учреждениях и организационных структурах флота.
2. Выявление наиболее проблемных аспектов качества трудовой жизни.
3. Определение болевых точек в организации, условиях и мотивации труда.
4. Анализ морально-психологического климата в трудовых коллективах.

Обоснование модели выборочной совокупности:

Исходя из целей и задач исследования, а также характеристик объекта, в данном исследовании была использована квотная выборка.

В соответствии с данными о численности участвующих в социологическом исследовании гражданского персонала флота, при статистической погрешности выборки в $\pm 3,0\%$ и доверительной вероятности в 0,95 была построена пропорционально структуре предприятий, учреждений и организаций флота **выборочная совокупность – 400 респондентов**.

Выборка – вероятностная случайная. Отбор респондентов для опроса произведен по согласованию с Территориальным комитетом профсоюза флота.

Данная выборка является репрезентативной, что позволяет полученные результаты опроса проецировать на всю **генеральную совокупность** – гражданский персонал флота.

Оценка погрешности результатов исследования - статистическая погрешность в соответствии с методом исследования составляет $\pm 3,0\%$.

Метод сбора информации – анкетный опрос, проведенный на предприятиях, в учреждениях и организациях флота по квотной выборке.

Полевой этап исследования проходил с 20 по 26 марта 2012 года.

Контроль над работой респондентов и качеством заполнения анкет (содержательный и логический контроль) осуществлялся сотрудниками Социологического центра методом наблюдения.

ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

1.

Качество трудовой жизни гражданского персонала флота является одной из неизменно актуальных исследовательских проблем, требующих систематического изучения.

В марте 2011 года Социологическим центром Черноморского флота проводилось социологическое исследование по данной тематике.

Результаты диагностики социально-экономических процессов в трудовых коллективах флота легли в основу принятия оперативных мер по стабилизации обстановки, улучшению организации, условий и мотивации труда, оздоровлению морально-психологического климата в трудовых коллективах.

По инициативе Территориального комитета профсоюза рабочих и служащих флота и Отдела по работе с личным составом была подготовлена Директива Командующего ЧФ № ДК-57 от 12.12.2011г. «О работе органов военного управления Черноморского флота по повышению качества трудовой жизни гражданского персонала флота».

Данное исследование позволит за счет накопления социологических данных по проблематике качества трудовой жизни гражданского персонала провести сравнительный анализ и выйти на уровень ежегодного мониторинга столь важной сферы жизнедеятельности флота.

Среди факторов, способных оказать влияние на изменение социологических данных в сравнении с аналогичным исследованием 2011 года, наиболее актуальным является общее снижение качества жизни трудовых слоев населения в местах базирования основных сил Черноморского флота на территории иностранного государства, вызванное непрерывным ростом цен на потребительские товары, услуги, повышением коммунальных тарифов, ростом безработицы.

Вместе с тем, уровень среднемесячной заработной платы гражданского персонала ЧФ (3680 грн.) в 1,5 раза выше, чем аналогичный показатель по Севастополю (2500 грн.), что в значительной степени обеспечивает не высокую текучесть кадров (в основном плановую) на предприятиях, в учреждениях и организационных структурах флота.

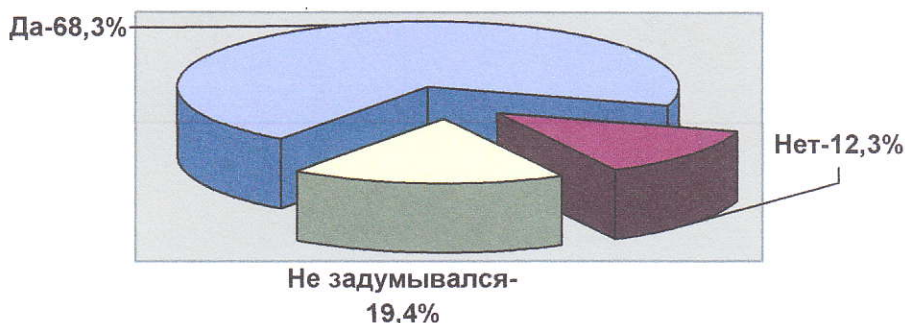
Данные обстоятельства и факты стали побудительным мотивом организации и проведения Социологическим центром Черноморского флота исследования по изучению качества трудовой жизни гражданского персонала.

2. Анализ результатов исследования позволил установить следующее:

1. По данным социологического опроса **68,3 %** рабочих и служащих считают **престижной** свою работу на предприятиях, в учреждениях и организациях Черноморского флота. Данный фактор является одним из основных побудительных мотивов к работе во флотских структурах и показателем высокой лояльности к флоту.

Диаграмма 1.

Ответы на вопрос: "Считаете ли Вы престижной работу на ЧФ?"



2. Среди других факторов, мотивирующих гражданский персонал к работе на предприятиях, в учреждениях и организациях флота выделяются:

- Взаимоотношения в коллективе – **73,1%**
- Социальный пакет – **70,2%**
- Взаимоотношения с руководством - **66,6%**
- Содержание труда – **57,9%**
- Стабильность – **51,7%**

В то же время, значительное число респондентов негативно оценили такие стороны своей трудовой жизни как:

- Уровень заработной платы – **68%**
- Отсутствие карьерного роста – **52,9%**
- Слабое моральное стимулирование – **47,8%**
- Условия труда и быта – **42,5%**

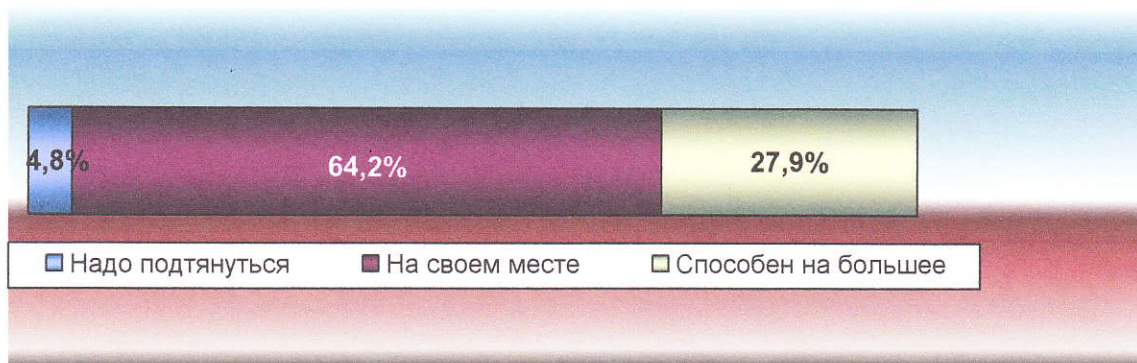
Полная картина, характеризующая отношение гражданского персонала к различным аспектам своей трудовой жизни отражена в ответах на вопрос анкеты

№	Варианты ответов	Плюсы	Минусы
1.	Уровень заработной платы	22,8%	68,0%
2.	Социальный пакет	70,2%	18,5%
3.	Содержание труда	57,9%	25,0%
4.	Условия труда и быта	49,8%	33,2%
5.	Организация труда	42,5%	42,5%
6.	Взаимоотношения с руководством	66,6%	15,1
7.	Взаимоотношения в коллективе	73,1%	11,5%
8.	Карьерный рост	22,4%	52,9%
9.	Стабильность	51,7%	32,0%
10.	Моральное стимулирование	30,8%	47,8%

3. Результаты проведенного опроса демонстрируют высокий уровень профессиональной самооценки гражданского персонала. Отвечая на вопрос

«Как Вы считаете, достаточно ли Ваших знаний, навыков, опыта для выполнения своих функциональных обязанностей?»: 27,9% - заявили, что способны на большее, 64,2% - считают себя на своем месте, 4,8% - собираются подтянуться.

Диаграмма 2.



4. По данным опроса только 16,3 % респондентов утверждают, что уровень организации труда является высоким. Большинство же опрошенных сотрудников (67,3%) оценивают производственный процесс как удовлетворительный, требующий изменений и улучшений. Почти каждый седьмой сотрудник (14,7%) считает, что работа организована неудовлетворительно.

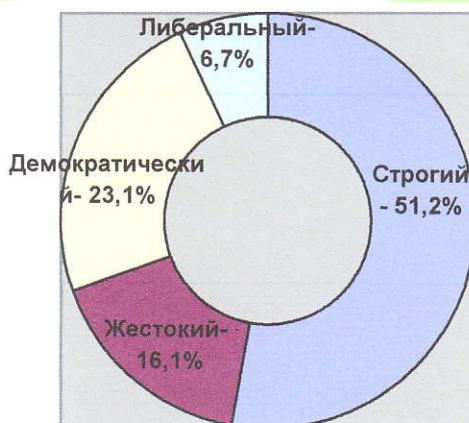
В то же время, режим труда и трудовой распорядок устраивает - 62,7%; не вполне устраивает – 32,7%; полностью не устраивает – 4,3%.

Уровень управляемости трудовыми процессами и коллективами респонденты оценили как: высокий – 25%; средний – 64,2%; низкий – 8,9%.

5. По восприятию гражданского персонала на предприятиях, в учреждениях и организациях флота превалирует строгий, но справедливый стиль руководства – 51,2%, значительную долю представляет демократический стиль – 23,1%.

Диаграмма 3.

Стиль руководства гражданским персоналом флота



6. По результатам социологического опроса **45%** работников удовлетворены **условиями труда**; столько же (**45%**) они не вполне устраивают; **5,5%** - существующие условия не удовлетворяют.

При этом недовольство у гражданского персонала флота вызывают следующие аспекты условий труда:

Таблица 2.

№	Вопрос: «Какие условия труда вызывают у Вас недовольство?»	Ответы
1.	Материально-техническая оснащенность	51,9%
2.	Обеспечение расходными материалами	46,2%
3.	Отопление и кондиционирование	45,4%
4.	Состояние рабочих помещений	37,5%
5.	Обеспечение рабочей одеждой	31,5%
6.	Состояние оргтехники	23,8%
7.	Освещение	23,1%

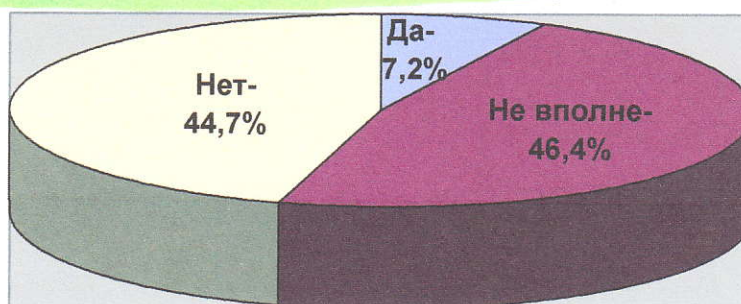
7. Повышение качества трудовой жизни не может быть обеспечено без возможности получения справедливого вознаграждения за труд.

Достойное вознаграждение за труд рассматривается как приоритетный фактор трудовой мотивации, на основе которого развиваются и иные человеческие потребности.

Однако по данным социологического опроса **уровень оплаты труда** гражданского персонала на флоте обеспечивает достойное существование работников и их семей лишь для **7,2%**, остальные полностью (**44,7%**) или частично (**46,4%**) недовольны существующей оплатой труда.

Диаграмма 4.

Обеспечивает ли уровень з/п достойное существование?



Больше всего гражданскому персоналу флота не нравится в организации оплаты труда на предприятии, в учреждении и организации:

Таблица 3.

№	Вопрос: «Какие проблемы Вы видите в организации оплаты труда?»	Ответы
1.	Низкая заработная плата	70,7%
2.	Невозможность больше зарабатывать при большем трудовом вкладе	42,5%
3.	Несправедливое распределение з/п и премий	26,9%
4.	Сложность и непонятность системы оплаты труда	10,1%
5.	Задержки в выплате з/п и премий	2,4%
6.	Существование системы поборов и взяток	2,4%
7.	Наличие системы штрафов	1,7%

8. При такой низкой оплате своего труда работники нуждаются в дополнительных источниках дохода. Анализ данных опроса позволяет сделать вывод, что **до половины** рабочих и служащих флота имеют источник дополнительного дохода в виде пенсии.

Таблица 4.

№	«Имеете ли Вы дополнительные источники дохода кроме з/п?»	Ответы
1.	Пенсия	46,4%
2.	Помощь родственников	10,3%
3.	Подработка	5,0%
4.	Социальные дотации	1,2%
5.	Другое	12,5%

9. Качество трудовой жизни, социальная привлекательность рабочих мест, не в последнюю очередь, определяется содержанием социального пакета, предлагаемого работодателем.

Результаты исследования позволяют определить степень удовлетворенности гражданского персонала имеемым социальным пакетом.

Таблица 5.

«Удовлетворены ли Вы социальным пакетом, существующим на Вашем предприятии, в учреждении?»		Ответы	
		Да	Нет
1.	Ежегодный отпуск	95,2%	1,7%
2.	Оплата больничного листа	85,6%	5,5%
3.	Выплата социальных пособий	44,5%	25,2%
4.	Спецпитание за вредность	22,1%	32,2%

10. Согласно концепции качества трудовой жизни особенности взаимоотношений внутри трудового коллектива оказывают существенное влияние на рабочий процесс.

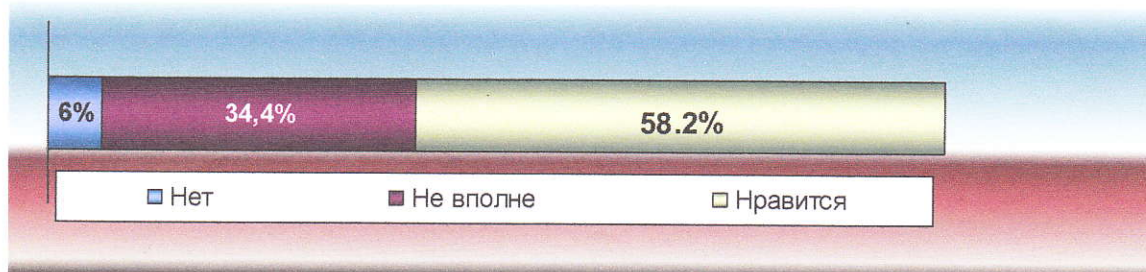
Здоровая морально-психологическая обстановка в трудовых коллективах, развитие дружеских отношений с коллегами и возможность для работников участвовать в принятии решений, затрагивающих его работу, способствует решению поставленных задач, а следовательно повышает эффективность работы и производительность труда.

По данным социологического опроса **58,2%** рабочих и служащих нравятся морально-психологический климат в своем коллективе, и они удовлетворены отношениями в нем.

Однако, **треть** опрошенных респондентов (**34,4 %**) не в полной мере устраивает существующая атмосфера в коллективе, а **6%-** и вовсе не нравится психологический климат, в котором им приходится трудиться.

Диаграмма 5.

«Нравится ли Вам морально-психологический климат в вашем коллективе?»



В трудовых коллективах флота в основном преобладает благоприятная обстановка, рабочий процесс протекает в дружеской (27,4%) и деловой (26,7%) атмосфере, построенной на взаимном уважении (26,9%).

По мнению большинства (62,5%), **конфликты** имеют место в редких случаях, 30,8 % - указали на их отсутствие в трудовых коллективах.

Наличие достаточно частых конфликтных ситуаций в коллективе отметили 5% респондентов.

Наиболее часто конфликты возникают между сотрудниками – 39,7%; реже - между руководством и подчиненными -22,8%; значительно реже – между подразделениями – 12,7%.

По мнению гражданского персонала *наиболее характерные причины возникающих конфликтов* кроются:

Таблица 6.

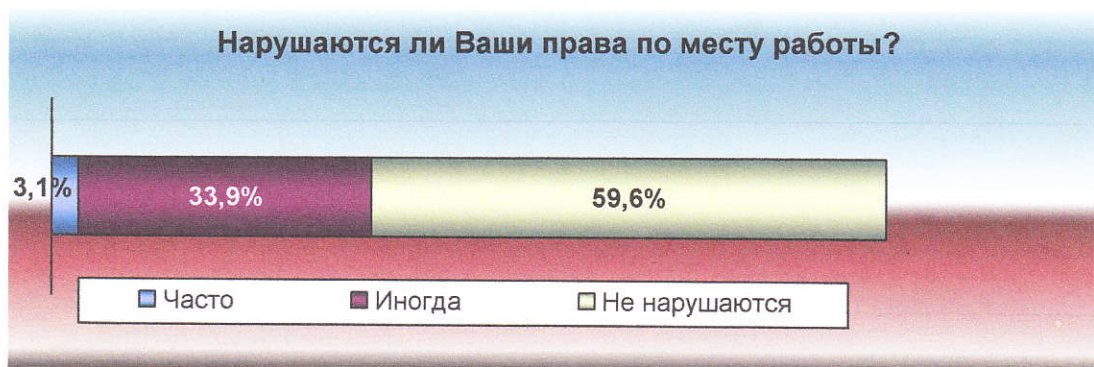
№	Критерии	Ответы
1.	В организации труда	28,6%
2.	В моральном климате	28,1%
3.	В оплате труда	21,4%
4.	В условиях труда	19,7%
5.	В стиле руководства	18,0%

11. Немаловажным элементом качества трудовой жизни является уровень **социальной защиты** работника. Чувство социальной защищенности, уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода делает труд рабочих и служащих более продуктивным, позволяет полнее реализовать их трудовой потенциал.

По данным социологического исследования 59,6 % работников предприятий и организаций флота отмечают, что их права не нарушаются.

Однако 33,9% опрошенных указали на наличие фактов нарушения их прав, 3,1 % утверждают, что это происходит регулярно.

Диаграмма 6.



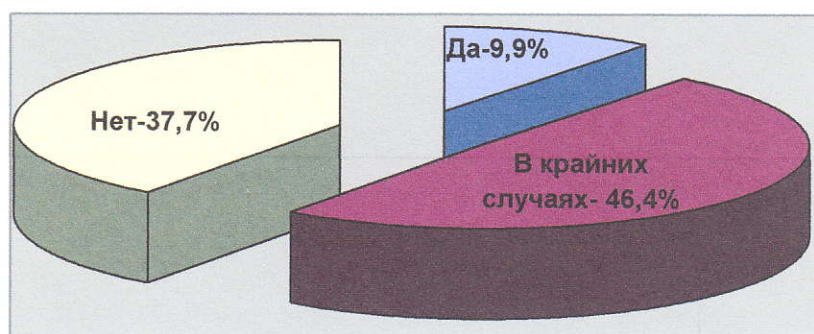
В случае нарушения своих социальных прав рабочие и служащие обратятся за помощью:

Таблица 7.

№	Критерии	Ответы
1.	В профсоюзный комитет (группу)	40,6 %
2.	В прокуратуру, суд	15,9 %
3.	В вышестоящий профсоюзный комитет	9,4 %
4.	К командованию Черноморским флотом	5,0 %
5.	Напишут заявление об увольнении	4,1%
6.	В СМИ	2,2 %
7.	Объявят голодовку	0,5 %
8.	Никуда не обратятся	26,0%

Значительная часть гражданского персонала готова отстаивать свои права в радикально активных формах. Каждый десятый респондент (9,9%) согласится участвовать в забастовках; почти половина (46,4%) примет участие в забастовке только в крайнем случае. Более трети (37,7%) не станут участвовать в забастовке

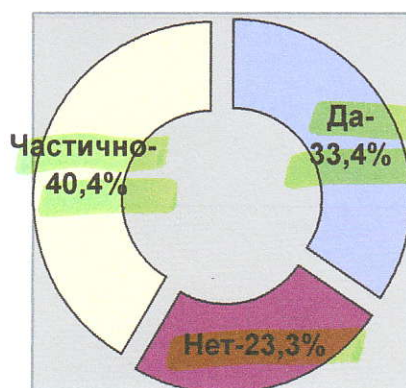
Диаграмма 7. «Согласитесь ли Вы принять участие в забастовках?»



Доверие большинства работников своим проблемам профсоюзной организации подтверждается тем фактом, что 33,4 % респондентов полностью удовлетворены ее деятельностью. В то же время 40,4% довольны лишь частично деятельностью профсоюза, а 23,3% полностью не удовлетворены работой организации, призванной защищать их права.

Диаграмма 8.

«Удовлетворены ли Вы деятельностью профсоюзной организации?»



12. В ходе продолжающегося реформирования ЧФ в целях оптимизации предприятий, учреждений и организаций гражданский персонал флота волнуется его будущее в отношении дальнейшей занятости.

Рабочие и служащие флота выстраивают на обозримое будущее свои личные перспективы, связанные с работой на флотском предприятии, в учреждении, организации:

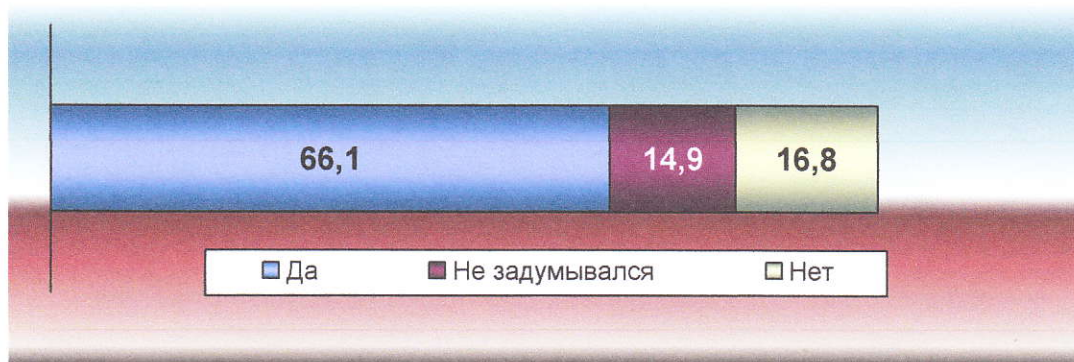
Таблица 8.

№	Критерии	Ответы
1.	Повысить свой заработок на предприятии	44,2 %
2.	Повысить квалификацию или продвинуться по работе	15,1%
3.	Найти себе дополнительный источник дохода	12,0 %
4.	Добиться реализации своих предложений на предприятии	4,8 %

Анализ результатов социологического исследования позволяет сделать вывод о высоком уровне тревожности гражданского персонала (66,1%) по поводу сохранения своего рабочего места на ближайшую перспективу.

Диаграмма 9.

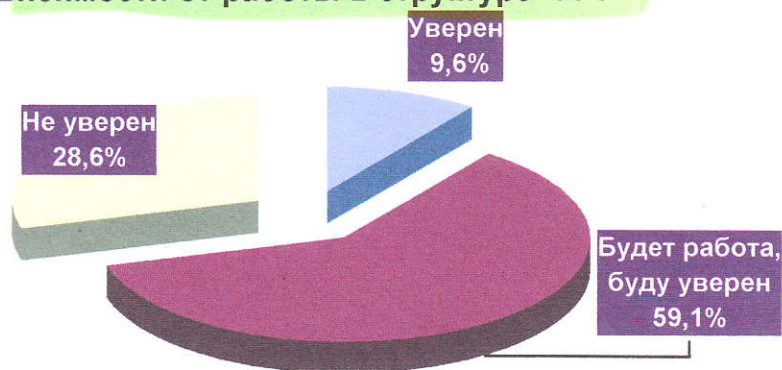
«Испытываете ли Вы тревогу по поводу сохранения своего рабочего места?»



Уверенность в завтрашнем дне вне зависимости от работы в структуре флота продемонстрировали лишь 9,6% респондентов; 28,6% - не уверены, что найдут себя вне флота; 59,1% связывают свою уверенность в будущем лишь с гарантированной возможностью получить работу.

Диаграмма 10

"Уверены ли Вы в завтрашнем дне вне зависимости от работы в структуре ЧФ?"



Подобная картина характеризует, кроме всего, еще и высокую лояльность гражданского персонала к Черноморскому флоту.

Это подтверждают и ответы на вопрос анкеты: «Перешли бы Вы работать на другое предприятие, если бы представилась такая возможность?».

Примечательно, что **44,7%** работников остались бы работать на нынешнем месте работы, **29,6%** даже не задумывались об этом. В то же время, **23,6%** - оставили бы нынешнюю работу при первой возможности.

Приоритетными для смены места работы послужили бы следующие факторы: более высокая заработная плата – **60,6%**; более благоприятные условия труда – **26%**; большее уважение к профессионализму работника – **15,6%**.

Таблица 9.

№	Критерии	Ответы
1.	Более высокая заработная плата	60,6%
2.	Более благоприятные условия труда	26,0%
3.	Большее уважение к профессионализму работника	15,6%
4.	Более теплые отношения в коллективе	13,7%
5.	Большие возможности проявить свои способности	12,3%
6.	Более интересная и содержательная работа	11,3%
7.	Лучшие взаимоотношения с руководителями	9,4%
8.	Менее жесткий режим работы	8,9%

Высокий флотский патриотизм и лояльность гражданского персонала подтверждается также и тем, что большинство сотрудников (**69,5 %**) указали, что если бы по каким-либо причинам они временно не работали, и их попросили вернуться на прежнее место работы, то они с удовольствием это бы сделали.

ВЫВОДЫ:

Анализ данных социологического исследования позволил определить параметры качества трудовой жизни гражданского персонала флота: основные мотивы работы на предприятиях, в учреждениях и организационных структурах флота, наиболее проблемные аспекты качества трудовой жизни, болевые точки в организации, условиях и мотивации труда, морально-психологический климат в трудовых коллективах.

Сравнение полученных результатов с данными аналогичного исследования 2011г. позволили выявить динамику процессов в трудовой жизни и отношении к ним рабочих и служащих флота.

1. Основными мотивами работы на предприятиях, в учреждениях и организационных структурах флота для гражданского персонала являются:

- **престижность работы в структурах Черноморского флота России;**
- **стабильность, гарантированный социальный пакет;**
- **здоровые взаимоотношения с руководством и в трудовых коллективах;**
- **высокая самооценка, ощущение себя на своем месте.**

Серьезным демотивирующим фактором является уровень вознаграждения за труд, не обеспечивающий достойное существование в нынешних реалиях.

2. Наиболее проблемными являются следующие аспекты качества трудовой жизни гражданского персонала флота:

- низкий уровень оплаты труда;
- невозможность больше зарабатывать при большем трудовом вкладе;
- отсутствие возможностей для карьерного роста;
- материально-техническая оснащенность рабочих мест;
- обеспечение расходными материалами;
- состояние и отопление рабочих помещений.

3. В целом на флотских предприятиях, в учреждениях и организациях утвердилась здоровая морально-психологическая атмосфера, обеспечивающая полноценный трудовой процесс, с приемлемым стилем руководства, адекватными взаимоотношениями и низким уровнем конфликтности.

4. Сравнительный анализ результатов социологических исследований 2012 и 2011гг. дает в целом отрицательную динамику в отношении и оценках гражданского персонала по большинству исследуемых позиций.

Приложение 1. Таблица результатов социологического исследования за 2012 год в сравнении с 2011 годом

Начальник Социологического центра ЧФ

А.Пилипенко