

ПРОФСПІЛКОВЕ ЖИТТЯ

№ 7 (21), вересень 2007 року

ГАЗЕТА ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДОНЕЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

7 ЖОВТНЯ – ДЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

Дорогі колеги!

Вітаємо вас з професійним святом. У наш непростий час на плечі працівників освіти лягає відповідальність за навчальний процес молодого покоління українців, а отже ви фактично відповідаєте за те, яким буде майбутнє нашої держави.

Бажаємо вам міцного здоров'я, мужності, виманості та великого терпіння, адже виховання та навчання ніколи не було легкою справою.

Нехай вам завжди всміхається доля, даруючи міцне здоров'я та довголіття. Бажаємо вам здійснення найзаповітніших мрій, а також щоб у ваших родинках завжди панували тепло, радість та затишок. Пам'ятайте, що саме освітня діяльність дає надію людству на подальший розвиток.

Зі святом вас і нехай все у вас вийде!

Ректорат
Профком працівників

Обучение профсоюзных лидеров

В соответствии с планом работы областного комитета профсоюза работников образования и науки Украины в период с 10 по 15 сентября был проведен семинар председателей городских, районных, вузовских организаций профсоюзов по теме: «О системе обучения профсоюзных кадров и профактива».

Семинар состоялся на базе ОСКА Киевского национального университета им. Т. Шевченко в п. Береговое АР Крым. От нашего университета в его работе принимали участие председатель профкома работников ДонНТУ А.И. Панасенко и его заместитель О.Е. Шабаев. В ходе обучения были рассмотрены следующие вопросы:

- интерактивные формы обучения профактива;
- социально-психологические аспекты общения;
- организация и проведение обучения профактива как одна из форм внутрисоюзной деятельности первичных профсоюзных организаций вузов;
- новое в законодательстве Украины;
- организация обучения профактива по вопросам охраны труда и др.

С материалами семинара можно ознакомиться в профкоме работников ДонНТУ.

С ЛЮДЬМИ И ДЛЯ ЛЮДЕЙ

Многих членов профсоюзной организации работников нашего университета, приходящих по разным поводам в профсоюзный комитет, встречают внимательное отношение и добрая улыбка Нелли Александровны Кашаевой. Вот уже более пятнадцати лет она как главный бухгалтер профкома решает все финансовые вопросы, связанные с деятельностью профсоюзной организации и нуждами членов профсоюза.

Круг ее должностных обязанностей значителен: это и финансовая отчетность перед вышестоящими органами, и составление сметы профбюджета первичной профсоюзной организации, и финансовое обеспечение работы комиссий профкома, и выдача материальной помощи и многое-многое другое.

Начало работы Н.А. Кашаевой в профкоме пришлось на сложный период: развал СССР, отсутствие закона о профсоюзах, размытость четких критериев бухгалтерской документации, меняющиеся требования к финансовой отчетности. Нелли Александровна добросовестно

изучала все вновь издаваемые законы, дополнения и указания по их трактовке, посещала семинары, на которых обучали всем нюансам бухгалтерской работы. В результате многочисленные проверки как со стороны обкома профсоюза работников образования и науки, так и со стороны ревизионной комиссии профсоюзной организации не выявили никаких нарушений. Она очень скрупулезно относится к своей работе, четко ведет всю документацию и тщательно контролирует расходование профкомовских средств.

Но главное для Нелли Александровны – работа с людьми. Она всегда внимательно слушает всех и если сможет помочь, то никогда не откажет. Особые отношения сложились у нее с председателями профбюро и председателями комиссий профкома, ведь многие из запланированных мероприятий требуют финансовой поддержки.

Нелли Александровна – скромный человек. Тот факт, что, проработав более 15 лет в профкоме, она ни разу не воспользовалась профсоюзной



путевкой, много говорит об этой замечательной женщине.

Как отмечают коллеги, Нелли Александровна – разносторонний человек, она интересный собеседник, всегда в курсе политических и культурных новостей. Всю свою душевную щедрость отдает всем, с кем работает и общается. Но особенно – семье. И муж, и сын, и невестка – сотрудники университета. Для них она – надежный тыл, причал, мудрый советчик и друг.

Профсоюзный комитет тепло и сердечно поздравляет Неллю Александровну с юбилеем и желает крепкого здоровья, дальнейших плодотворных успехов, счастья и благополучия.



Рабочие моменты семинара

Работа с ассистентами. Как правило, ассистентов кафедр выбирают (на основании объявленного конкурса) из студентов нашего вуза, получивших диплом с отличием и решивших поступать в аспирантуру. Ни медицинского, ни психологического тестирования претендентов не проводится.

Куратором таких ассистентов фактически становится их научный руководитель или ведущий лектор, с которыми молодой ассистент вместе ведет проработки по курсу. Куратор помогает освоению учебного курса и методики его преподавания (хотя наличие этой помощи зависит целиком от характера лектора). Официально же от кафедры не производится назначения наставника, а если даже он и назначается на некоторых кафедрах, то такое назначение играет роль профформы.

Этика поведения в рамках «преподаватель – студент» нигде не обсуждается (ни на заседаниях кафедр, ни на ученом совете), все складывается спонтанно и не всегда хорошо. Еще вчерашний студент, а сегодня «несущий и контролирующий знания» подчас либо владеет в панибратство, либо вымещает прошлые обиды своей студенческой жизни на подластных ему ныне студентах, либо создает (все чаще) дополнительный источник финансирования для себя за счет студентов. Есть, конечно, и хорошие варианты «вхождения в должность», но это все методы «проб и ошибок».

Единственное, что свято соблюдается во всех подразделениях для новых сотрудников, – это введение в технику безопасности, прохождение через отдел охраны труда и ответственного по технике безопасности в подразделении.

Достаточно часто молодому ассистенту, чтобы набрать нагрузку, сбрасывают много разных курсов, что отражается на качестве проведения его занятий, поскольку он не успевает хорошо освоить тонкости каждого курса.

Те ассистенты, которые поступили в аспирантуру и плодотворно работают со своим научным руководителем, продолжают работать на кафедрах, получают возможность повысить свою квалификацию на зарубежных стажировках. Так, на факультете ВТИИ заключены, стараниями профессора В.А. Святного, договоры о стажировке специалистов по нашему профилю подготовки в Штутгартском и Магдебургском университетах, в институте им. Макса Планка, с фирмой «Алдек» (Германия).

Казалось бы – это здорово. Однако побывав на таких стажировках и поработав в хоро-

ших условиях на хорошей технической базе и получая как стажер приблизительно 1200€, наши молодые «спецы» после возвращения в родной вуз, как правило, спешат из него уйти на вольные хлеба. Зарплата в размере 800 – 1000 грн. их больше не вдохновляет.

Следует отметить, что молодых ассистентов в обязательном порядке направляют на курсы «Деловой украинский

язык» и иногда на курсы «Повышение педагогического мастерства» (последние, однако, носят обобщенный характер, которого иногда недостаточно для грамотного проведения лабораторных работ на технических стендах, проверку программных компьютерных продуктов и т.п.).

НАВСТРЕЧУ КОНФЕРЕНЦИИ

О РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ НА ФВТИИ

человека, в Канаду и организовывать там свою процветающую компьютерную фирму.

Мозги у нас замечательные – только не ценятся на родине.

Кафедры и руководство вуза в настоящий момент практически никак не содействуют решению жилищной, самой острой, проблемы (да-

Немного статистики:

- ✓ На факультете в общей сложности работают 47 человек, из них 35 лет. Из них ассистентов – 23, инженеров – 19.
- ✓ В 2006-2007 уч. году поступили на работу пять ассистентов, четыре инженера (из них трое работают операторами 3ВМ).
- ✓ Девять ассистентов окончили аспирантуру, но еще не защитили диссертации, восемь учатся в аспирантуре, пять готовятся к поступлению в этом учебном году.
- ✓ Стажировку за границей прошли семь человек.

Существует еще проблема – организация рабочего места для нового ассистента. Деходит иногда до парадокса, когда зав. кафедрой говорит примерно такое: «Иди сам поищи по кабинетам свободное местечко», а уж об оборудовании его рабочего места компьютером для работы (все же факультет ВТИИ!) – можно просто мечтать.

Подготовку лектора, по существу, выполняет наша аспирантура. В рамках вуза существует школа лекторского мастерства, но она предназначена уже для доцентов.

Там не менее о качестве подготовки наших специалистов (я имею в виду не лекторов, а просто программистов, администраторов сетей, короче, профессионалов) говорить много не надо. Все наши выпускники не имеют проблем с трудоустройством. Много наших студентов – уже преуспевающие бизнесмены как в Украине, так и за рубежом, трудятся в серьезных фирмах или руководят ими.

Так, трудами и умом нашего студента Саши Каневского сделан большой вклад в создание инфраструктуры сети всего вуза и запущен в работу на системном и техническом

же вопрос о проживании в общежитии решается с большим трудом), устройству детей молодых специалистов в детские дошкольные учреждения (а раньше у ДПИ был собственный детский сад).

Работа с инженерами и операторами (сотрудники НИЧ и ВЦ). Уже количество молодых инженеров говорит о многом. Ранее был многочисленный и плодотворно работающий отдел НИЧ, ныне – практически не существует. На кафедрах почти отсутствуют инженерные должности, а основной массе – это сотрудники учебных подразделений, типа нашего ВЦ.

Раньше молодой инженер, поступивший на работу в ВЦ, кроме обязательного введения в правила ТБ, прикреплялся к ведущему инженеру, который обучал, давал задания и контролировал его работу. Существовала система переподготовки по профилю работы (Киев, Брест, Днепродзержинск, Севастополь). Сейчас же все это практически отпало за ненадобностью – некого обучать.

Отдел разработки АСУ вуза (ВЦ) тесно сотрудничает с кафедрами, привлекая для работы над реальными проектами студентов и аспирантов, тем

ОГОЛОШЕННЯ

10 жовтня 2007 р. о 14.30 у В АЗ 1-го учебного корпусу відбудеться конференція керівної профспілкової організації працівників ДонНТУ з порядком денним:

1. Про роботу з молодими працівниками в університеті.
Доповідач: Заступник голови профспілкового комітету: О. Е. Шабалєв.
2. Різне.

самым способствуя повышению их профессиональной квалификации. Однако оставаться на работе в ВЦ хотя бы на несколько лет, они не спешат. Скоро придется просто закрыть отделы и бросить на произвол судьбы все программные разработки, которые были созданы внедрены в наш вуз (и в некоторых других). А таких проектов более 40, и все они работают. Например, зарплату нам всем начисляют по нашей программе и абитуриентов принимают в вуз тоже по ней.

Если не волюются в коллектив свежие силы буквально в этом году, то в следующем могут быть большие потрясения, когда некому будет хотя бы поддерживать старые, если уж не разрабатывать новые, программы.

В качестве резюме могу сказать, что:

- вузы, прежде всего, должны бороться за достойную оплату труда своих сотрудников (и преподавателей, и инженерного состава);
- администрация вуза должна изыскать возможности, чтобы заинтересовать молодые кадры в долгосрочной и плодотворной работе в университете, например, создание ипотеки для беспроцентного (малопроецентного) кредитования жилья с рассрочкой на 15-20 лет (по типу ведомственного жилья: если сотрудник расторгает договор, то квартира забирается);
- при отборе кандидатов должны учитываться его психологические качества и проводиться медицинское обследование;
- зав. кафедрой должен контролировать уровень нагрузки молодого ассистента и способствовать его быстрой адаптации в коллективе, начиная с организации рабочего места;
- в рамках вуза должна существовать школа молодого ассистента с психологической подготовкой и тренингом.

Л. МЕРЕНКОВА,
председатель
профбюро ФВТИИ

АНКЕТИРОВАНИЕ МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

В мае нынешнего года профком работников ДонНТУ провел анкетирование молодых (до 40 лет включительно) сотрудников университета. В социологическом опросе участвовал 191 сотрудник ДонНТУ, находящийся в категории молодых преподавателей. Среди них: женщин – 53% (102 чел.), мужчин – 47% (89 чел.).

По возрасту респонденты распределились следующим образом:

- ☐ до 30 лет – 58% (109 чел.)
- ☐ 31-35 – 65% (35 чел.)
- ☐ 36-40 – 17% (9 чел.)

С должностных позиций распределение следующее:

- ☐ ассистент – 66% (124 чел.)
- ☐ доцент – 22% (42 чел.)
- ☐ ст. преподаватель – 10% (20 чел.)
- ☐ профессор – 0,5% (1 чел.)

Ниже представлены некоторые результаты этого анкетирования

Формулировка вопроса	Вариант ответа	Итого	%
Насколько для вас актуальны следующие проблемы:			
1. Необходимость совершенствоваться в своей профессиональной деятельности	Очень актуально	121	63,3
	Оскорее да, чем нет	55	28,7
	Оскорее нет	5	2,6
	Нет	4	2,0
	Затрудняюсь ответить	1	0,5
2. Повышение знаний по специальности	Очень актуально	29	15,4
	Оскорее да, чем нет	50	26,1
	Оскорее нет	64	33,5
	Нет	34	17,8
	Затрудняюсь ответить	12	6,2
3. Иметь наставника научной работы	Очень актуально	56	29,3
	Оскорее да, чем нет	53	27,7
	Оскорее нет	23	12,0
	Нет	38	19,9
	Затрудняюсь ответить	10	5,1
4. Карьерный рост	Очень актуально	83	43,5
	Оскорее да, чем нет	64	33,5
	Оскорее нет	18	9,4
	Нет	12	6,3
	Затрудняюсь ответить	6	3,1
5. Простота работы в вузе	Очень актуально	80	41,9
	Оскорее да, чем нет	57	29,8
	Оскорее нет	18	9,4
	Нет	18	9,4
	Затрудняюсь ответить	6	3,1
6. Простота работы на вашем факультете	Очень актуально	70	36,6
	Оскорее да, чем нет	53	27,7
	Оскорее нет	18	9,4
	Нет	21	11,0
	Затрудняюсь ответить	21	11,0
7. Необходимость дополнительного заработка	Очень актуально	108	57,1
	Оскорее да, чем нет	55	28,8
	Оскорее нет	9	4,7
	Нет	8	4,2
	Затрудняюсь ответить	5	2,6
8. Если вы испытываете материальные трудности, то как вы их преодолеваете?	Имею дополнительный заработок в ДонНТУ	50	26,2
	Работаю дополнительно в других учебных заведениях	18	9,4
	Работаю дополнительно в коммерческой структуре	26	13,6
	Работаю в других местах	50	26,2
	Материальных трудностей испытываю, но не имею дополнительного заработка	41	21,5
	Материальных трудностей не испытываю	10	5,2
Какую часть своего времени вы обычно тратите на каждый из следующих видов деятельности?			
9. Педагогическая работа	0-20%	26	13,6
	20-40%	52	27,2
	40-60%	45	23,6
	60-80%	47	24,6
	80-100%	7	3,6
10. Методическая работа	0-20%	59	30,9
	20-40%	73	38,2
	40-60%	18	9,4
	60-80%	10	5,2
	80-100%	2	1,0
11. Воспитательная работа	0-20%	113	59,2
	20-40%	34	17,8
	40-60%	7	3,7
	60-80%	3	1,6
	80-100%	2	1,0
12. Административная работа	0-20%	198	100,0
	20-40%	27	14,1
	40-60%	15	7,9
	60-80%	3	1,6
	80-100%	1	0,5

Формулировка вопроса	Вариант ответа	Итого	%
13. Научная работа (поисково-преподавательная)	0-20%	61	32,0
	20-40%	52	27,2
	40-60%	35	18,3
	60-80%	11	5,8
	80-100%	5	2,6
Как распределяется время для подготовки отчетности по следующим видам деятельности?			
14. Педагогическая работа	0-20%	44	23,0
	20-40%	69	36,1
	40-60%	30	15,7
	60-80%	18	9,4
	80-100%	6	3,1
15. Методическая работа	0-20%	53	27,8
	20-40%	73	38,2
	40-60%	23	12,0
	60-80%	12	6,3
	80-100%	2	1,0
16. Воспитательная работа	0-20%	115	60,2
	20-40%	24	12,6
	40-60%	9	4,7
	60-80%	2	1,0
	80-100%	4	2,1
17. Административная работа	0-20%	91	47,6
	20-40%	34	17,8
	40-60%	15	7,9
	60-80%	7	3,7
	80-100%	1	0,5
18. Научная работа (поисково-преподавательная)	0-20%	39	20,4
	20-40%	44	23,0
	40-60%	39	20,4
	60-80%	20	10,5
	80-100%	13	6,7
19. Какие виды деятельности для вас наиболее привлекательны? (Выберите не более двух)	Педагогическая работа	129	67,5
	Методическая работа	40	20,9
	Воспитательная работа	29	15,5
	Административная работа	19	9,9
	Научная работа (поисково-преподавательная)	33	17,3
20. Оцените условия для научной работы на вашем факультете	Вполне достаточные	48	25,1
	Не вполне достаточные	71	37,2
	Абсолютно недостаточные	44	23,0
	Затрудняюсь ответить	12	6,3
	Хотел(а) бы заниматься руководящей работой	62	32,5
21. Как вы оцениваете свои возможности в карьерном росте?	Сейчас занят(а) руководящей работой (руководство секцией, группой и т.д.)	14	7,3
	Моя квалификация соответствует	77	40,3
	Другое (невозможно, не справлюсь в др. сфере)	27	14,1
	Высокая учебная нагрузка	69	36,1
	Отсутствие научной школы по выбранному профилю	22	11,5
22. Что, с вашей точки зрения, мешает вашей научно-профессиональной карьере?	Критические отношения со стороны руководства	5	2,6
	Отсутствие необходимой научно-технической базы исследований	64	33,5
	Отсутствие специальной литературы	30	15,7
	Трудности в оформлении научных командировок	50	26,2
	Необходимость дополнительного заработка	77	40,3
	Состояние здоровья	11	5,8
	Семейная загрузка	15	7,9
	Плохие жилищные условия	27	14,1
	Ничего не мешает	17	8,9

Окончание на стр. 4.

23	Чи ви регулярно використовуєте в своїй професійній діяльності?	Роботу в бібліотеці ДрНТУ?	93	48,7
		Науково-технічну базу вузу	45	23,8
		Матеріали науково-теоретичних і методических семінарів	42	21,9
		Матеріали наукових конференцій	73	38,2
		Матеріали, пошукувані за адресою сторінок	29	15,2
		Роботу в сайті Internet	136	71,2
		Що ще?	18	9,4
Відповідь, пожалуйста, на следующие вопросы				
24	Есть ли у вас наставник в вашей профессиональной деятельности?	Да	125	65,4
		Нет	27	14,1
		Нет, но есть потребность	18	9,4
		Нет потребности	10	5,2
25	Участвуете ли вы в выполнении гос. (ооо.) тематик?	Да	136	71,2
		Нет	35	18,3
		Нет, но есть потребность	5	2,6
		Нет потребности	8	4,1
26	Проводили ли вы курсы повышения квалификации за время работы в вузе?	Да	120	62,8
		Нет	36	18,8
		Нет, но есть потребность	12	6,3
		Нет потребности	13	6,8
27	Если вы проводили курсы повышения квалификации, то где?	В высшем учебном заведении (без отрыва от производства)	100	52,4
		В высшем учебном заведении (с отрывом от производства)	41	21,5
		В научно-исследовательском центре (без отрыва от производства)	5	2,6
		В научно-исследовательском центре (с отрывом от производства)	10	5,2
		На промышленном предприятии (без отрыва от производства)	9	4,7
		На промышленном предприятии (с отрывом от производства)	11	5,8
		Не проводил	20	10,6
		Другое	9	4,7
Насколько вы удовлетворены:				
28	Распределением нагрузки на кафедру	В полной мере	95	49,7
		Частично	57	29,8
		Скорее нет, чем да	10	5,2
		Нет	11	5,8
		Затрудняюсь ответить	4	2,1
29	Научно-методическим обеспечением кафедры	В полной мере	48	25,1
		Частично	84	43,9
		Скорее нет, чем да	27	14,1
		Нет	19	9,9
		Затрудняюсь ответить	3	1,6
30	Материально-техническим составом кафедры	В полной мере	20	10,5
		Частично	58	30,4
		Скорее нет, чем да	32	16,8
		Нет	67	35,1
		Затрудняюсь ответить	4	2,1
31	Психологической атмосферой на кафедре	В полной мере	101	52,9
		Частично	44	23,0
		Скорее нет, чем да	11	5,8
		Нет	12	6,3
		Затрудняюсь ответить	3	1,6
32	Техническим составом учебных аудиторий	В полной мере	21	10,9
		Частично	49	25,7
		Скорее нет, чем да	40	20,9
		Нет	67	35,1
		Затрудняюсь ответить	5	2,6
33	Уровнем подготовки студентов	В полной мере	4	2,1
		Частично	89	46,6
		Скорее нет, чем да	59	30,9
		Нет	37	19,4
		Затрудняюсь ответить	7	3,7
34	Работой профессов вуза	В полной мере	41	21,5
		Частично	68	35,6
		Скорее нет, чем да	24	12,6
		Нет	16	8,4
		Затрудняюсь ответить	28	14,6

35	Работой профгруппы факультета	В полной мере	86	29,3
		Частично	67	22,1
		Скорее нет, чем да	14	4,7
		Нет	12	4,0
		Затрудняюсь ответить	43	14,3
36	Работой профгруппы кафедры	В полной мере	82	27,3
		Частично	48	16,0
		Скорее нет, чем да	2	0,7
		Нет	7	2,3
		Затрудняюсь ответить	34	11,3
37	Содержанием газеты "Профспак-жизнь"	В полной мере	60	20,0
		Частично	48	16,0
		Скорее нет, чем да	7	2,3
		Нет	5	1,7
		Затрудняюсь ответить	55	18,3
38	Содержанием сайта профессора http://www.dnntu.com.ua / dnntu@dnntu.com.ua / www.dnntu.com.ua	В полной мере	43	14,3
		Частично	37	12,3
		Скорее нет, чем да	5	1,7
		Нет	3	1,0
		Затрудняюсь ответить	80	26,7
Оцените свою информированность о:				
39	Детальности профкома вуза	Достаточно	80	26,7
		Недостаточно	64	21,3
		Не проявляю интереса	38	12,7
40	Детальности профгруппы факультета	Достаточно	80	26,7
		Недостаточно	59	19,7
		Не проявляю интереса	39	13,0
41	Детальности профгруппы кафедры	Достаточно	112	34,3
		Недостаточно	37	11,3
		Не проявляю интереса	28	9,0
42	Чем из некоммерческого вы пользовались за последний год в ДрНТУ?	Получение путевок	18	5,4
		Получение материальной помощи	20	6,0
		Оплата больничного листа	25	7,5
		Получение юридической консультации	1	0,3
		Получение льготных условий для научной деятельности	11	3,3
		Не пользовался	112	33,9
		Что еще?	4	1,2
Ваше ожидание от работы профкома ДрНТУ:				
43	Предоставление путевок	Ожидается	112	33,9
		Не ожидается	41	12,3
		Затрудняюсь ответить	13	4,0
44	Предоставление материальной помощи	Ожидается	83	24,9
		Не ожидается	63	18,9
		Затрудняюсь ответить	24	7,2
45	Обеспечение лучших условий труда	Ожидается	102	30,6
		Не ожидается	40	12,0
		Затрудняюсь ответить	17	5,1
46	Повышение оплаты труда	Ожидается	124	37,2
		Не ожидается	32	9,6
		Затрудняюсь ответить	12	3,6
47	Мероприятия по культурно-массовой работе	Ожидается	72	21,6
		Не ожидается	43	12,9
		Затрудняюсь ответить	20	6,0
48	Мероприятия по спортивно-массовой работе	Ожидается	57	17,1
		Не ожидается	43	12,9
		Затрудняюсь ответить	22	6,6
49	Что еще?	Ожидается	1	0,3
		Не ожидается	2	0,6
		Затрудняюсь ответить	1	0,3
В ЗАКЛЮЧЕНИЕ НЕКОТОРЫЕ СЛОВА О СЕБЕ				
51	Ваш пол	Мужской	89	26,5
		Женский	102	30,6
52	Ваш возраст	До 30	109	32,7
		31-35	65	19,4
		36-40	17	5,1
53	Ваша должность	Профессор	1	0,3
		Доцент	44	13,0
		Ст. преподаватель	20	5,9
		Ассистент	126	37,2

В социологическом опросе принял участие 191 сотрудник ДонНТУ, находящийся в категории молодых преподавателей.

Среди них:

- женщин – 53% (102 чел.)
- мужчин – 47% (89 чел.)

По возрасту респонденты распределились следующим образом:

- до 30 – 58% (109 чел.)
- 31-35 – 65% (35 чел.)
- 36-40 – 17% (9 чел.)

С позиции должности распределение следующее:

- Ассистент – 66% (124 чел.)
- Доцент – 22% (42 чел.)
- Ст.преподаватель – 10% (20 чел.)
- Профессор – 0,5% (1 чел.)

Исследование включает три направления:

- **первое** – мнения по поводу трудностей, которые испытывают респонденты;
- **второе** – фактическая загруженность в профессиональной деятельности;
- **третье** – отношение к деятельности профкома вуза.

Исследование по первому направлению выявил следующее:

Степень актуальности проблем молодых преподавателей следующая:

1. Необходимость совершенствоваться в своей профессиональной деятельности – 65%.
2. Необходимость дополнительного заработка – 58%.
3. Карьерный рост – 45%.
4. Престижность работы в вузе – 43%.
5. Престижность работы на факультете – 38%.

Необходимость **дополнительного заработка** остается достаточно актуальной проблемой, и выход из этой ситуации респонденты находят следующий:

1. Имеют дополнительный заработок в ДонНТУ – 27%.
2. Работают в других местах – 27%.
3. Материальные трудности испытывают, но не имеют возможности подработки – 22%.
4. Работают в коммерческих структурах – 14%.
5. Работают в других вузах – 9%.
6. Материальных трудностей не испытывают – 5%.

По второму направлению (**фактическая загруженность в профессиональной деятельности**) выявлено следующее:

Большее половины рабочего времени (от 50 до 100%) занимает:

1. Педагогическая работа – 57%.
2. Научная работа – 37%.
3. Методическая работа – 27%.
4. Административная работа – 26%.
5. Воспитательная работа – 19%.

ОТЧЕТ о результатах социологического исследования «Проблемы молодых преподавателей»

С точки зрения отчетности о проделанной работе распределение по затратам времени следующее. Больше половины рабочего времени (от 50 до 100%) тратят на следующие виды деятельности:

1. Научная работа – 53%.
2. Педагогическая работа – 35%.
3. Методическая работа – 31%.
4. Административная работа – 31%.
5. Воспитательная работа – 24%.

Наиболее привлекательными видами деятельности в ДонНТУ являются:

1. Педагогическая работа – 60%.
2. Научная работа – 50%.
3. Методическая работа – 21%.
4. Воспитательная работа – 11%.
5. Административная работа – 10%.

Условия для научной работы на факультете:

1. Не вполне достаточные – 38%.
2. Абсолютно недостаточные – 24%.
3. Вполне достаточные – 22%.
4. Затрудняюсь ответить – 6%.

Возможности карьерного роста:

1. Устраивает нынешняя должность – 41%.
2. Хотел(а) бы заниматься руководящей работой – 33%.
3. Занят руководящей работой – 7%.

В качестве факторов, мешающих научно-профессиональной карьере, выделены следующие:

1. Необходимость дополнительного заработка – 41%.
2. Высокая учебная нагрузка – 37%.
3. Отсутствие необходимой научно-технической базы исследования – 34%.
4. Трудности в оформлении научных командировок – 28%.
5. Отсутствие специальной литературы – 16%.
6. Плохие жилищные условия – 15%.
7. Отсутствие научной школы по вашему профилю – 12%.
8. Семейная загруженность – 10%.
9. Ничего не мешает – 9%.
10. Критическое отношение со стороны руководителя – 3%.

Регулярно используют в своей профессиональной деятельности:

1. Работу в сети Internet – 73%.

2. Работу в библиотеках ДонНТУ – 50%.
3. Материалы научных конференций – 39%.
4. Научно-техническую базу вуза – 24%.
5. Материалы научно-теоретических и методических семинаров – 23%.
6. Материалы, полученные во время стажировки – 16%.
7. Другое – 10%.

Блок выяснения возможностей квалификационного роста.

1. Есть наставник в профессиональной деятельности – 67%.
2. Участвуют в выполнении гос.тематики – 73%.
3. Проходили курсы повышения квалификации – 64%.

Распределение мест, где проходили курсы повышения квалификации:

1. В вузе (без отрыва от производства) – 54%.
2. В вузе (с отрывом от производства) – 22%.
3. Не проходил – 14%.
4. На промышленном предприятии (с отрывом от производства) – 6%.
5. В научно-исследовательском центре (с отрывом от производства) – 5%.
6. На промышленном предприятии (без отрыва от производства) – 5%.

Выводы по второму направлению

1. Молодые специалисты в большей степени ориентированы на педагогическую и научную деятельность.
2. В большей степени молодые преподаватели удовлетворены своими профессиональным статусом, при этом неудовлетворены заработком, вследствие чего вынуждены подрабатывать.
3. Выявлена неудовлетворенность по поводу условий для научной работы на факультете.

По третьему направлению (оценка и информация о деятельности профкома вуза) мнения распределились следующим образом:

Положительная удовлетворенность высказана по поводам:

1. Распределения нагрузки на кафедре – 81%.
2. Материально-технического состояния кафедры – 78%.
3. Психологической атмосферы на кафедре – 77%.

4. Научно-методического обеспечения кафедры – 70%.
5. Работы профгруппы кафедры – 69%.
6. Работы профбюро факультета – 66%.
7. Работы профкома вуза – 58%.
8. Содержания газеты «Профсплавкове життя» – 57%.
9. Содержания сайта профкома – 42%.

Отрицательная удовлетворенность высказана по поводам:

1. Технического состояния учебных аудиторий – 57%.
2. Уровня подготовки студентов – 50%.

Слабая информированность по поводам:

1. Содержания сайта профкома – 52%.
2. Содержания газеты «Профсплавкове життя» – 35%.

Респонденты показали достаточную информированность по поводам:

1. Деятельности профгруппы кафедры – 60%.
2. Деятельности профбюро факультета – 43%.
3. Деятельности профкома вуза – 43%.

За последний год молодые преподаватели пользовались возможностью:

1. Ничем не пользовался – 60%.
2. Оплаты больничного листа – 13%.
3. Получения материальной помощи – 11%.
4. Получения путевки – 10%.
5. Получения льготных условий для научной деятельности – 6%.

Респонденты высказали положительные ожидания от деятельности профкома ДонНТУ:

1. Повышение оплаты труда – 67%.
2. Предоставление путевок – 60%.
3. Обеспечение лучших условий труда – 54%.
4. Мероприятия по культурно-массовой работе – 38%.
5. Предоставление материальной помощи – 34%.
6. Мероприятия по спортивно-массовой работе – 30%.

Выводы по третьему направлению

1. В целом положительное отношение к профсоюзной деятельности в вузе при недостаточной объективной информированности о содержании средств информации профкома.
2. Положительная реакция на возможности профкома вуза при ситуации, когда фактически льготами пользовались небольшое количество сотрудников.

Анализ исследования по возрастной категории практически не выявил никаких существенных отклонений от обобщенного.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА – ДЕЛО СЕРЬЕЗНОЕ

Завершился летний оздоровительный сезон 2007 года. Многие работники университета отдохнули на собственных базах отдыха университета, оздоровили детей в детской здравнице. Итоги оздоровительного сезона 2007 года рассмотрены на заседании профкома и приняты соответствующие решения.

Люди старшего поколения помнят, что в советское время каждая уборка урожая освещалась в прессе под аршинными заголовками «Битва за урожай». Не будет большим преувеличением, сказать, что в последние годы так можно назвать и организацию отдыха. Это битва за возможность отдыха наших низкооплачиваемых сотрудников по относительно небольшим ценам.

Как известно, университет пока владеет двумя базами отдыха: «Буревестник» (в поселке городского типа Ялта на побережье Азовского моря) и «Серебряный горн» в г. Святогорске.

Организация отдыха включает в себя, прежде всего, поиски финансовых средств, проведение подготовительных работ для открытия базы, организацию сбора заявлений, распределение путевок среди заявителей, продажу путевок и обеспечение полноценного отдыха на базе.

Основной вопрос – финансирование собственных баз отдыха – возник не сегодня и не вчера (для государства) очень просто: оно просто не финансирует их содержание, предоставляя возможность делать это университету из заработанных им денег. При этом работники еще и облагаются налогом на полученные дополнительные блага, хотя заработали их собственным трудом. Профком направлял в разные правительства письма с просьбой разобраться с существующим положением и начать финансировать содержание собственных баз отдыха. Но, видимо, то, что государственное имущество на сотни тысяч гривен приходит в негодность, нашего министра абсолютно не волнует. И финансирования не будет. Это практически ставит под вопрос само существование базы «Буревестник» и существенно ухудшает материальное состояние базы «Серебряный горн». Правда, в этом сезоне ректорат нашел средства для косметического ремонта «Серебряного горна» и открытия «Буревестника», но будущее пока очень туманно.

ПО МНЕНИЮ ОТДЫХАВШИХ...

Как же прошел сезон? Как оценивают работники университета результат нелегкой работы администрации и профкома по подготовке баз отдыха к сезону и сам отдых? Такой традиционный вопрос возникает при подведении его итогов.

Чтобы выяснить это, профком провел опрос общественного мнения среди отдохнувших. Результаты анкетирования не явились неожиданностью. Все опрошенные отмечают плохое состояние базы «Буревестник» как в части обеспечения материальными ресурсами (старая изношенная мебель, плохое постельное белье, нехватка холодильников и т.д.), так и полное отсутствие какой-либо культурно-массовой работы. Нет нормального душа, в запущенном состоянии территория. Недостатки такого рода отмечаются ежегодно и различными комиссиями, проверяющими базу.

Справедливости ради нужно отметить, что в этом году открытие базы прошло безболезненно, по прошлой годней схеме. Продолжила работу кухня, приспособленная для приготовления пищи самими отдыхающими, и обеспечен минимально возможный уровень проживания. Как всегда выполняла большую работу наша хозяйственная часть во главе с проректором Г.А. Романько и его заместителем Н.В. Багровой. В то же время немало сделали и работники базы во главе с директором В.И. Ивановым.

Значительно лучше обстоят дела на базе «Серебряный горн». Почти все опрошенные остались довольны отдыхом, но есть и справедливые замечания. Одни из них связаны с определенной спецификой базы, которая функционирует в двух качествах: сначала как детская здравница, а затем как пансионат. Это и мебель, и умывальники, и все остальное, рассчитанное на детей. Другие аналогичны высказанным и по базе «Буревестник»: низкий уровень культурного обслуживания (отсутствие библиотеки).

О ПОДГОТОВКЕ БАЗ ОТДЫХА

В течение нескольких лет, согласно рекомендациям обкома профсоюза в ДонНТУ, работает комиссия по подготовке баз отдыха к оздоровительному сезону в составе: Романько Г.А. – проректор, председатель комиссии; Панасенко А.И. – председатель профкома, Бойкова Т.П. – гл. бухгалтер, Охват Ю.В. – председатель профкома студентов, Ветряк Ю.Л. – председатель комиссии по оздоровлению и быту профкома работников; Багрова Н.В. – зам. проректора.

Комиссия составляла план мероприятий по подготовке баз отдыха к оздоровительному сезону, которые, к сожалению, выполнялись лишь частично. План предусматривал производство ремонтно-строительных работ, оформление документации, приобретение необходимого оборудования и инвентаря, организацию продажи путевок и контроль работы баз отдыха. К сожалению, из-за финансовых проблем который год не удается обновить мебель, мягкий инвентарь, заменить пришедшее в негодность оборудование. Правда, в связи с вводом в строй цеха по производству мебели есть перспективы обновить ее и в «Серебряном горне».

Вопросы подготовки неоднократно рассматривались на заседаниях профкома совместно с администрацией. Их выносили также на административный университет, который и утверждал все мероприятия.

Вопросы распределения путевок на первый год решает профбюро факультетов и отделов, а вопрос о выделении путевок и их продаже – комиссия профкома по оздоровлению трудящихся и быту. Хочу отметить большую работу в этом направлении члена профкома Н.А. Шапки.

ИТОГИ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО СЕЗОНА

В университете функционирует санаторий-профилакторий, который обслуживает студентов, но в зимнее время в нем оздоравливают и сотрудников университета. Так, зимой 2007г. 28 человек поправили здесь свое здоровье.

Летом на базах отдыха побывали 425 (466 в прошлом году) работников университета и членов их семей. Кроме того, в «Серебряном горне» функционировала и детская здравница, в которой отдохнули 239 (325) детей, в том числе 121 – дети и внуки работников ДонНТУ.

Профкому не удалось сохранить прошлогоднюю стоимость путевок на базы отдыха для работников и для детей, которую были вынуждены значительно повысить. Это напрямую связано с общим удорожанием всех товаров и услуг в Украине. Разница в стоимости путевки для работников и сметной стоимостью покрывалась за счет сметы социальных расходов, заложенной в коллективном договоре:

а) в пансионате «Буревестник» по сравнению с прошлым годом число отдыхающих – 126 (166 в 2006 г.) уменьшилось. Стоимость путевки 70 грн. (50 грн.) увеличилась при сметной стоимости 192 грн. (122 грн.).

б) «Серебряный горн».

Сметная стоимость путевки в детскую здравницу – 983,30 грн. (650 грн.).

Работники университета получили льготные путевки стоимостью:

• для детей – 200 (130) грн.;

• для внуков – 250 (180) грн.

В пансионате отдохнули 299 (305) человек.

Полная стоимость путевки составила 454,48 грн. (462 грн.).

Льготная стоимость для работников и для пенсионеров университета составила 250 грн. (230 грн.); для детей до 18 лет и детей – студентов университета – 300 грн. (230 грн.); для их внуков – 350 грн. (230 грн.).

Какие перспективы ждут нас в будущем? Удастся ли сохранить хотя бы прежний уровень отдыха на наших базах? Эти вопросы волнуют многих работников ДонНТУ и, конечно, профком университета. Хотелось бы сейчас получить обнадеживающие ответы на них, но...

Ю.В. ВЕТРЯК,
председатель комиссии профкома работников ДонНТУ по оздоровлению трудящихся и быту



АХ, СЛАВКУРТОРТ, СЛАВКУРТОРТ, СЛАВКУРТОРТ!

Помните, известная песня начиналась словами:

«Ну что тебе сказать про Славкурт?
На острове нормальная погода...»

А после очередного посещения Славянского курорта, этой благословенной здравницы Донбасса, я бы эти строки перефразировала так:

«Ну что тебе сказать про Славкурт?
Здесь отдых и лечение просто класс!
И я, признаться, братцы, очень горд,
Что есть у нас свой «Крем»
и свой «Кавказ»!

А очередной мой приезд туда случился с «легкой руки» замечательных людей, которых я в целом называю «дорогой товарищ профком». Раньше я дважды был в санатории «Юбилейный», оба раза – из больницы Энергетиков по линии вынужденной кардиологической реабилитации.

И вот в июне этого года я снова в «Юбилейном»! Знакомые места, номер выше двумя этажами, менее жесткий контроль, яркое солнце, велико-

лелное соленое озеро Репное, сказочный парк, переходящий в лес, красивые женщины, чудесное пиво и др. и пр. Да, чуть не забыл! Широчайшая гамма замечательных процедур, водных, ралных, электро- и грязевых! А массаж!! Как говорят наши студенты, полный отпад! А грязи, говорят, лучшие в Европе!

И все эти процедуры – в одном корпусе с вами, и вас обслуживает приветливый медперсонал; и столовая тоже в этом корпусе! Это все называется просто – комфорт.

Главное, не перебрать. Я имею в виду не столько известное состояние, сколько количество процедур и их расклад во времени. Оптимально, это когда массаж до завтрака (апритык), две-три процедуры перед самым обедом – и все. Завтра – две-три другие процедуры. При таком раскладе у меня всегда была возможность рано утром (после чашки чая с медом в номере) погулять по парку и лесу, сделать

лечебную гимнастику (в группе с инструктором) на пляже, поплавать в чистой соленой воде, сделать массаж, в замечательном тонусе прийти на завтрак и спросить у женщин-соседей по столу: «Как спали и с кем?» (шутка!). А потом (если не надо к врачу) – снова на пляж до предобеденных процедур. А вечером, после ужина, танцы, танцы, танцы... Вот тут видишь, сколько в Донбассе и его окрестностях красивых женщин!



В этом году мое пребывание совпало с Днем медработников и празднованием 180-летия Славкурорта. По памяти прошлых лет меня узнали руководители клуба «Юбилейного» и пригласили выступить в концертной программе медиков всех санаториев курорта как представителя ДонНТУ. Получилось хорошо и весело! После этого во всех процедурных кабинетах меня обаживали медсестры и врачи как родного, как национального героя. А по вечерам, когда перед санаторием играл эстрадно-духовой оркестр, меня еще просили веселить публику анекдотами. Труднее всего было выбирать более или менее «приличные».

Так что, уважаемые читатели, вовсе не обязательно стремиться на отдых куда-то далеко. У нас «под боком» есть свои замечательные курортные места с полным набором лечебных, природных и прочих удовольствий – и без перемены климата!

К. ВАЛИУ
доцент кафедры
«Цветная металлургия
и конструкционные материалы»

Как хорошо отдыхать летом!

А еще лучше получить путевку в летнее время, да еще в Крым, в санаторий «Ай-Петри». Это райский уголок невероятной красоты. Разместился санаторий в очень красивом и удобном месте. Два его многоэтажных корпуса расположены на фоне горы Ай-Петри. Каждое утро смотришь на гору и кажется, что у нее есть душа. Смешно? Но это действительно так. То она грустная в облаках. То вся в солнечных лучах от счастья сияет. А однажды встали утром, а ее вовсе нет – так затенуло туманом. Вот такое разное у нее настроение...

Профиль лечения в санатории – органы дыхания. Все отдыхающие с удовольствием ходили на процедуры, пили лечебные коктейли. Особенно хочется отметить кабинет физиотерапии и соляную пещеру – сплошное удовольствие. Со временем проблем не было. Мы сами назначали себе время.

Кроме этого могли принимать разные ванны, посещать фитнес-клуб, стоматологический кабинет. Медперсонал в санатории очень внимательный.

А самое удивительное – все это бесплатно!

Питание диетическое, «кусным» его, конечно, не назовешь, но лето есть лето. Оно все сглаживает. А море? Море ну просто классное! Когда смотришь на него с высокого места, оно сине-бирюзовое, спокойное и очень красивое. А еще оно очень теплое. Ну а пляж – сплошной массаж, потому что везде крупная галька.

Если же есть желание отдохнуть от моря и поехать в красивейшие экзотические места на экскурсию своим ходом – пожалуйста. Маршрутка в вашем распоряжении, и все рядом – и канатная дорога, и Воронцовский дворец, и «Ласточкино гнездо», и Поляна сказок, красивейший Никитский ботанический сад. А можно и катером на вечернюю Ялту... Красота!!!

Ай-Петри, ты – красивая,
Со всех сторон всем нравишься.
Ты мечта любого человека,
Кто увидит – с тобой не расстанется.

Огромное спасибо нашему профкому за то, что всегда беспокоится о здоровье сотрудников вуза.

Н. ШАПКА, зав. прачечной

«СЕРЕБРЯНЫЙ ГОРН» – ПРЕКРАСНАЯ ЗДРАВНИЦА

Так в основном отзываются сотрудники ДонНТУ, оздоровившие в ней летом своих детей и отдохнувшие сами. Приводим некоторые отклики из Книжки отзывов.

«Серебряный горн» – прекрасная дятская здравница! Ребенок в восторге. Много друзей. Веселых, озорных!

Спасибо коллективу, вожакам за любовь, терпение и внимание к детям. Питание отличное. Еще раз огромное спасибо».

«Приносим свою благодарность всем сотрудникам пансионата «Серебряный горн» и лично директору В.С. Голуб за уют, гостеприимство и внимание к отдыхающим. И вместе с тем большая просьба к профкому и руководству университета оборудовать бассейн, желательно поставить холодильники (хотя бы один

на этаж), заменить мебель, установить в столовой кондиционер».

«Большое спасибо администрации университета во главе с ректором А.А. Минаевым и профкому, возглавляемому А.И. Панасенко, которые в условиях мизерного финансирования материальной базы здравницы «Серебряный горн» приложили огромные усилия, чтобы он открылся в этом году. Отдельная благодарность Сергею и Аннушке Профатиловым, а также нашим поварам – за то, что вкусно варят нам! Хорошо отдыхать, когда чувствуешь заботу обслуживающего персонала».

Огромное спасибо В.С. Голуб директору, которая многие годы является стержнем «Серебряного горна»; С.А. Каплан – любимице наших детей, а теперь и внуков, заряжающей своим оптимизмом все вокруг себя, доктору И.А. Абашиню за то,

что мы уезжаем здоровыми.

Надеемся, что в наш «Серебряный горн» еще долго-долго будут ездить наши дети, внуки, пра-пра... и мы вместе с ними!

Пожелания: укрепить материальную базу нашего любимого «Серебряного горна».



Газета «Профсплкове життя» Розповсюджується безкоштовно	Адреса редакції: 83000, м.Донецьк, 58, 2-й уч. корпус, к. 232	Тел.: 305-53-03, 301-07-18 Адреса в Інтернеті: http://donntu.edu.ua/russian/profkom/sotrudniki.php E-mail: pcsofr@dgtu.donetsk.ua	Редактор – Олег ШАБАЄВ Верстка: Д.НАДІО	Над номером працювали: О.КОВАЛЕНКО О.ЗИМОГЛЯДОВА
---	--	--	---	---