

2021

Анализ на резултати от онлайн



**Медицински
университет - Варна**

СЪДЪРЖАНИЕ

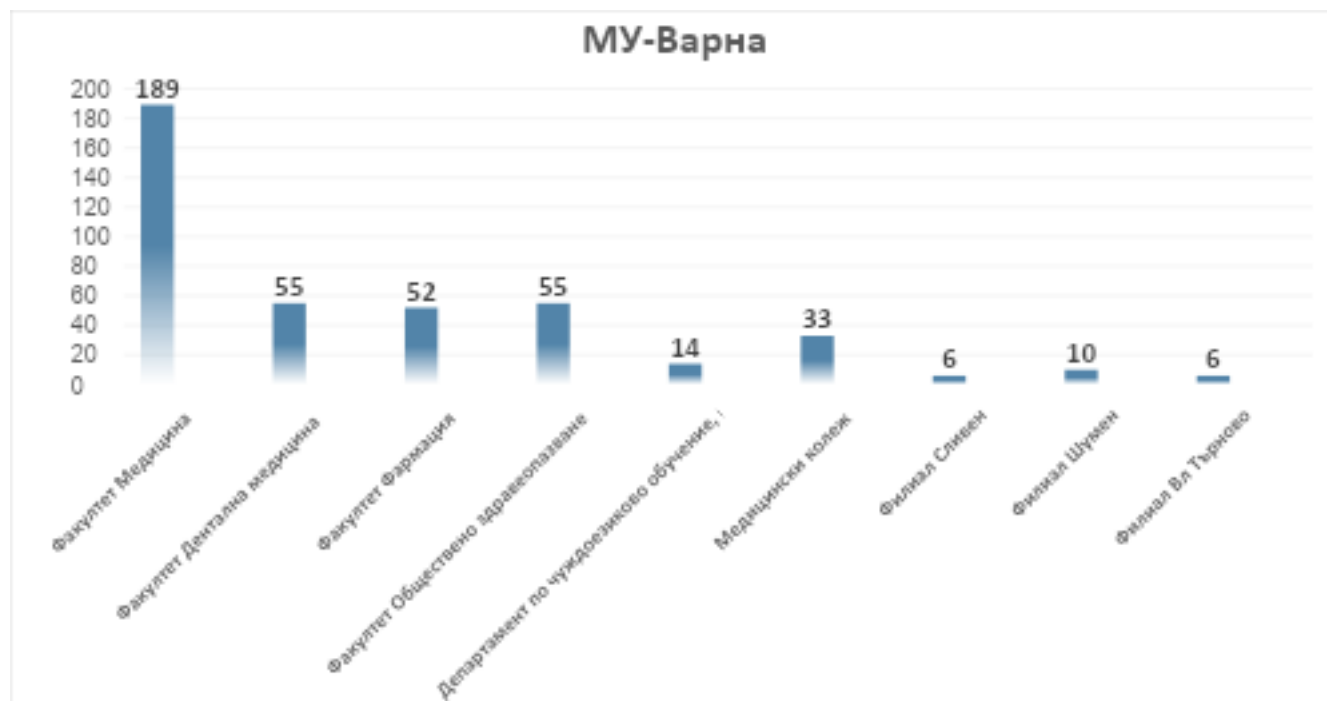
1. Въведение	2 стр.
2. Методология	2-4 стр.
3. Структура на респондентите	4-8 стр.
4. Резултати от проучването	9-25 стр.
4.1 Етични и професионални аспекти	9-13 стр.
4.2 Набиране и подбор на служители	13-16 стр.
4.3 Условия на работа	17-23 стр.
4.4 Обучение и развитие	23-25 стр.
5. Обобщение на резултатите	26 стр.
5.1 Затворени въпроси	
5.1.1 Етични и професионални аспекти	27 стр.
5.1.2 Набиране и подбор на служители	27-28 стр.
5.1.3 Условия на работа	28-29 стр.
5.1.4 Обучение и развитие	29-30 стр.
5.2. Отворени въпроси	31-36 стр.

1. ВЪВЕДЕНИЕ

През периода май – юни на 2021 година в Медицински университет – Варна (МУВ) бе проведено онлайн анкетно проучване, което имаше за цел, набиране на достоверна информация, относно очакванията и потребностите на служителите - особено изследователите в университета, свързани с работната среда и научната дейност. От проучването се получи информация, която ще помогне на университета в изготвянето на ефективен план за действие в процеса на получаване на наградата на Европейската комисия за високи постижения в областта на човешките ресурси HRExcellencelogo.

2. МЕТОДОЛОГИЯ

Проведеното проучване се основава на количествен данни, като основният метод за събирането им е онлайн анкета. Всички служители на МУВ бяха поканени да участват в анкетата. В периода на проучването общият физически брой на служителите в МУВ е 818 души. Изпратеният въпросник беше попълнен от общо 420 респонденти, които по този начин взеха участие в проучването. Това представлява общ процент на отговор от 51,3%. Степента на отговор на отделните основни звена от университета е показана в графиката по -долу. Структурата на респондентите е описана по -подробно в следващата глава. Средното време за попълване на въпросника е 20 минути.



Анкетата е проведена чрез онлайн форма в Google диск, която предоставя достатъчни функции за изготвяне на въпросника и отговаря на всички изисквания за защита на личните данни и защита на данните като цяло. Въпросникът беше достъпен за всички служители в две езикови версии (*български и английски*). Връзката към въпросника беше изпратена от Ръководителите на основните звена на МУВ на електронните пощи на служителите. Проучването съдържа общо 57 характеристики (*въпроси*) на анкетата, 5 от които са съсредоточени върху социално-демографските и професионалните характеристики на респондентите, 49 са затворени въпроси, изследващи нагласите на респондентите и 3 са отворени въпроси, които позволяват на респондентите да коментират всички подходящи теми. Затворените въпроси от анкетата бяха разделени на области въз основа на принципите на Европейската харта за изследователи и Кодекса за поведение при набирането на изследователи. Основните области са както следва:

1. Етични и професионални аспекти;
2. Набиране и подбор на служители;
3. Условия на работа;
4. Обучение и развитие.

Анализът на резултатите беше извършен по отношение на цялата извадка и по отношение на четири изрично избрани категории:

- R1 (*докторант, асистент или преподавател без ОНС „Доктор“*);
- R2 (*асистент, гл. асистент и/или преподавател с ОНС „Доктор“*);
- R3 (*доцент*);
- R4 (*професор и/или придобита НС „Доктор на науките“*).



Въпросникът е структуриран по отношение на горното; той съдържа филтри и въпроси, общи за всички респонденти. На част от въпросите е предвиден само един отговор, а на някои множествен избор от отговори. Следователно общият брой отговори може да варира при различните въпроси. Като част от обработката на отговорите, тези по пол, етническа принадлежност, възраст и отговорите свързани със стажа бяха допълнително обработени.

По – голямата част от отговорите на въпроси от затворено тип са по скала от 1 до 5, където числата имат следното значение: 1 - нямам информация; 2-определено не, 3 - по - скоро не, 4 - по -скоро да, 5 - определено да. За да се интерпретират получените данни, отговорите бяха категоризирани в две групи при изготвянето на графиките (*отговорите определено не и по -скоро не бяха обединени и в същото време отговорите по -скоро да и определено да също бяха обединени*). Таблицы и диаграми са създадени в рамките на описателна статистика, използвайки абсолютни и относителни стойности само от валидните отговори. Въпреки факта, че всички елементи от въпросника бяха задължителни, средният процент на отговор на отделните въпроси варираше от 95 до 100%.

3. СТРУКТУРА НА РЕСПОНДЕНТИТЕ

Въпросникът е попълнен от 420 респонденти, което представлява общ процент на отговор от 51,3%. Степента на отговор на отделните основни звена на университета е показана в диаграмата на страница 3. Най-големият процент на отговор е отбелязан в Факултета по медицина (45%) и най -малкият дял от попълнените въпросници е върнат от филиалите на Медицински университет – Варна в град Сливен и град В. Търново (1.4%).

Таблица №1 Разпределение по основни звена

	Медицина		Дентална медицина		Фармация		Факултет по обществено здравеопазване		Медицински колеж	
	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%
R1	81	43	24	44	15	29	15	27	13	40
R2	51	27	11	20	24	46	14	26	6	18
R3	42	22	15	27	9	17	17	31	14	42
R4	15	8	5	9	4	8	9	16	-	-
Общо бр.	189		55		52		55		33	

	Департамент по чуждоезиково обучение и спорт		Филиал Сливен		Филиал Шумен		Филиал Велико Търново	
	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%
R1	10	72	2	33	4	40	2	33.3
R2	1	7	3	50	3	30	2	33.3
R3	2	14	-	-	2	20	-	
R4	1	7	1	17	1	10	2	33.3
Общо бр.	14		6		10		6	

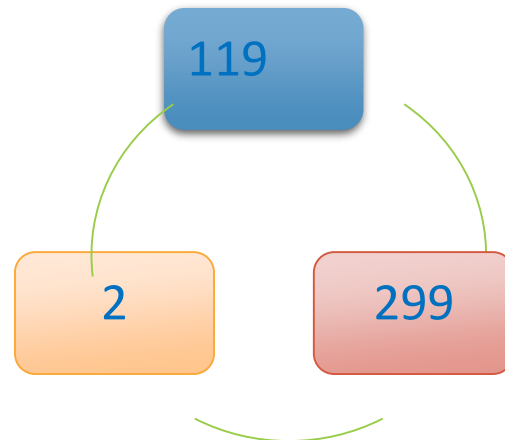
Наборът от респонденти се състои от мъжете (28,3%) и жените (71,2%). В абсолютни цифри това означава 119 мъже и 299 жени. Най-голям дял от анкетираните се пада на категорията R1 - 40% (166 души), следвани от R2 - 26.4% (115 души), R3-25% (103 души), а най-малък е процента на анкетираните от категория R4 - 8.6% (36 души).

За сравнение научно-преподавателският състав на Медицински университет – Варна наброява 818 души, като 293 от тях са мъже, а жените са 525. Това сочи че в анкетното проучване са участвали 57% от жените и 41% от мъжете в университета.

Таблица №2 Разпределение по пол

	МЪЖЕ		ЖЕНИ		ДРУГО		ОБЩО	
	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%
R1	41	34	125	42	-	-	166	40
R2	30	25	83	28	2	100	115	26.4

R3	34	29	69	23	-	-	103	25
R4	14	12	22	7	-	-	36	8.6
Общо бр.	119		299		2		420	



В проучването са участвали общо 7 респондента от посочили различна от българската етническа група, но въпреки това всичките са използвали българската версия на въпросника.

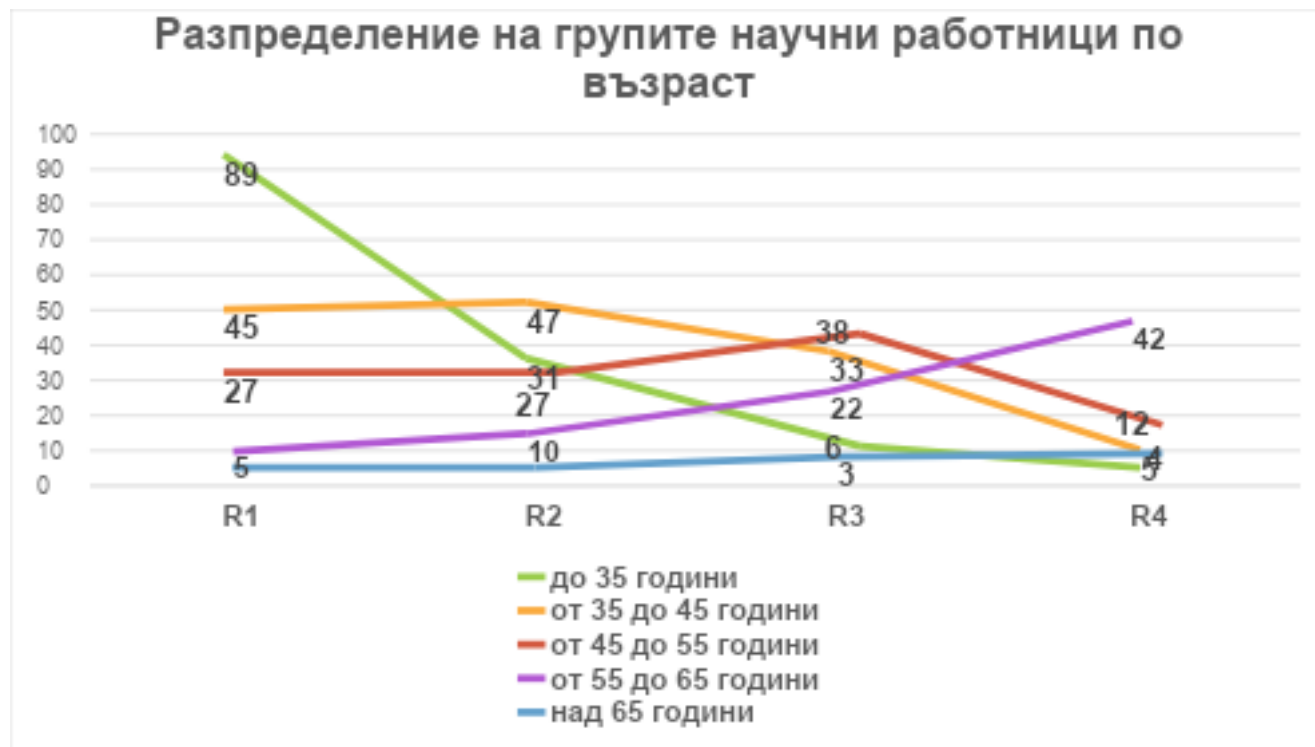


По отношение на възрастовата структура респондентите на възраст 35–45 години и до 35 години са най-представени в проучването, което представлява почти три четвърти респондентите. Една четвърт се състои от респонденти на възраст 45-55 години. Най-малката група се състои от респонденти на възраст над 65 години (11%).

Таблица №3 Разпределение по възраст

	До 35 години		От 35 до 45 години		От 45 до 55 години		От 55 до 65 години		Над 65 години	
	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%
R1	89	54	45	27	27	16	5	3	-	-
R2	31	27	47	41	27	23	10	9	-	-

R3	6	6	33	32	38	37	23	22	3	3
R4	-	-	5	14	12	33	15	42	4	11
Общо бр.	126		130		104		53		7	

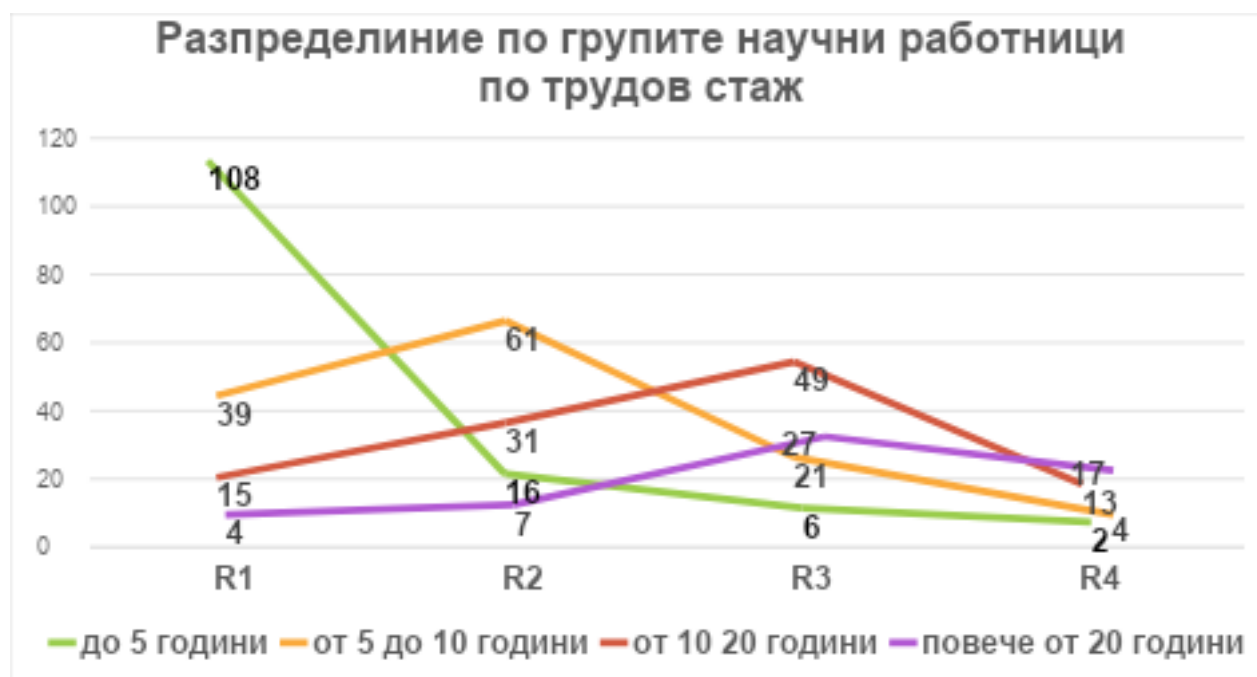


Сред респондентите най-много са представителите на асистентите и действащите докторанти- 40%, като от тях най-многобройни са с трудов стаж до 5 години-26%. Постдокторите, тоест лица, които са получили докторска степен и главните асистенти са следващата по големина група 26.4%, от тях най-многобройни са с трудов стаж от 5 до 10 години-15%. При доцентите (25% общо) най-голяма е групата на тези със стаж от 10 до 20 години – 12%. Професорите и придобилите НС „доктор на науките“ са с най-много трудов стаж придобит в МУВ.

Таблица №3 Разпределение по продължителност на трудовото отношение

	До 5 години		От 5 до 10 години		От 10 до 20 години		Повече от 20 години	
	бр.	%	бр.	%	бр.	%	бр.	%
R1	108	82	39	31	15	14	4	7
R2	16	12	61	49	31	29	7	13
R3	6	4	21	17	49	45	27	49
R4	2	2	4	3	13	12	17	31

Общо бр.	132		125		108		55	
-------------	-----	--	-----	--	-----	--	----	--



4. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

4.1 ЕТИЧНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ АСПЕКТИ

По- голямата част от преподавателите в МУВ (381 от 420 анкетирани) смятат, че научните изследвания разработени в университета имат практическа страна и принос за обществото. От тях 311 анкетирани смятат, че този принос е не просто в национален мащаб, а е с международно значение.

При този въпрос отговорите на анкетираните са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти , професори и придобили НС „доктор на науките“.

Интересното тук е, че по-голям практически принос за обществото имат изследванията според анкетираните от немедицинските специалности (сестри и акушерки -100-93%, преподавателите от департамента по чуждоезиково обучение и спорт-93%, фармацевти-83% следвани от денталните медици-75%). Голям е и процента на лекарите, които смятат, че изследванията им имат практическа страна и принос за обществото (135 анк. лекари от 189 или 71%).

В практическата страна на изследванията си се съмняват преподавателите от Медицинския колеж (67%).



Научната дейност е неотменна част от работата в МУВ, за това въпросът за научната свобода е особено актуален. По-голяма част от участниците в анкетирането (346 от 420 души) смятат, че са частично ограничени в правото си на избор. 57% от респондентите (240 души) смятат че са ограничени от професионалното направление, в което се развиват, а 25% (106 души) от научните приоритетни на университета. Само 2% (9 души) от респондентите смятат, че нямат никаква свобода при избор на научната област, в която да се развиват. 16% (65 души) пък са абсолютно сигурни, че са напълно свободни в избора си на научна област в която да се развиват.

При този въпрос отговорите на анкетираните са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти, професори и придобили НС „доктор на науките“.



В МУВ е създадена традиция за развитие на научния потенциал на докторантите, преподавателите и академичния състав и за подкрепа на научните им изяви. Това си личи и от отговорите на анкетираните служители и научни работници в университета. 316 респондента (75.2%) смятат, че МУВ напълно подкрепя разпространението и публикуването на научните им изследвания. 93 респонденти (22.1%) смятат, че само донякъде срещат подкрепа от ръководството на университета при публикуване на научните им разработки и само 11 анкетирани (2.6%) не срещат подкрепа.

При този въпрос отговорите на анкетираниите са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти , професори и придобили НС „доктор на науките“.



В МУВ е създадена система, гарантираща качеството на научноизследователската дейност и спазване на етичния кодекс. Контролът се включва на различни етапи от разработването на научните проекти до публикуване на резултатите.

Тази система явно, работи защото почти всички преподаватели и учени в университета (404 анкетирани или 96%) вярват, че системата е ефективна. 316 (75%) от респондентите твърдо вярват в грижите, които полага институцията в защитаването на индивидуална и колективна интелектуална собственост. По-малко от 1% (само 3 анкетирани) са недоволни от механизмите за предотвратяване плагиатството и нарушаването правата за индивидуална и колективна интелектуална собственост.

При този въпрос отговорите на анкетираниите са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти , професори и придобили НС „доктор на науките“.

Има ли университетът механизми, предотвратяващи плагиатството и нарушаването правата за индивидуална и колективна интелектуална собственост?



По отношение на професионалното си развитие преподавателите в МУВ получават подкрепа, както от самата институция, така и от своите колеги. Това проличава от отговорите, които получаваме при онлайн проучването. Голяма част от респондентите 283 (68%) твърдят, че получават подкрепа от всичките си колеги в звеното, в което работят, други 112 (27%) респондента споделят, че разчитат предимно на научните си ръководители при професионалното си развитие и само една малка част 19 (5%) от респондентите не усещат подкрепата която им е необходима.

Интересното при отговорите на респондентите е, че около 5% от тях смятат, че подкрепата, която получават е пряко свързано с мястото в което работят (*катедра*).

При този въпрос отговорите на анкетираните са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти, професори и придобили НС „доктор на науките“.



4.2 НАБИРАНЕ И ПОДБОР НА СЛУЖИТЕЛИ

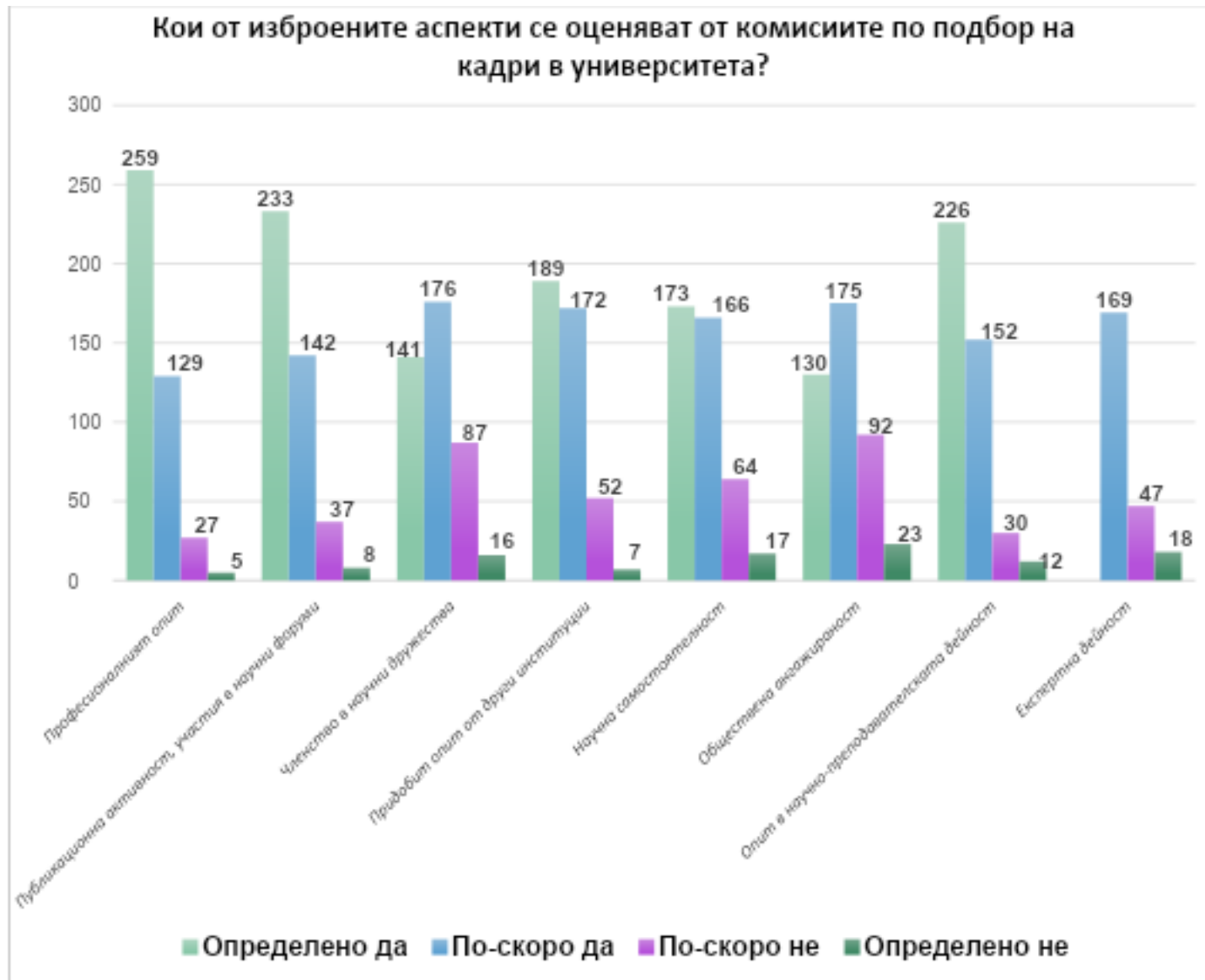
От голямо значение за всяка институция е високо квалифицирания персонал, който освен професионални има личностни и морални качества. За целта МУВ осигурява както качествени условия за наемане на работа, така и за кариерно развитие на персонала си. Университетът е стреми процедурите за подбора на служителите му да са прозрачни и ефективни. Това проличава и от отговорите на респондентите в онлайн проучването. 386 (92%) от респондентите смятат, че процедурите за подбор на кадри в МУВ са прозрачни и ефективни и само 34 (8%) от тях не са съгласни с това твърдение.

От респондентите, които не са убедени в прозрачността и ефикасността на процедурите за подбор на кадри в университета, в процентно отношение най-много са от Фармацевтичния и Денталния факултет (между 14-15% от отговорилите в тази група). Като категория научни работници това са асистентите и главните асистенти (R2) или това са 44% от отговорилите отрицателно.



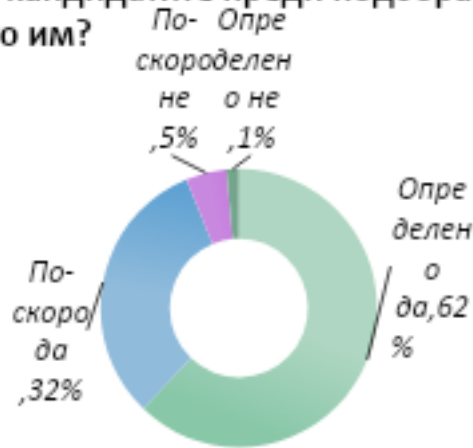
При подбора на кадри в МУВ, според респондентите най-голямо значение играе професионалният опит (388 от 420 анкетирани или 92%), опита в научно преподавателската дейност (378 от 420 анкетирани или 90%), публикационна активност и участия в научни форуми (375 от 420 анкетирани или 89%), а по-малко внимание се обръща на тяхната обществена ангажираност (307 от 420 анкетирани или 73%) и членство в научни дружества (317 от 420 анкетирани или 76%).

При този въпрос отговорите на анкетираните са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти, професори и придобили НС „доктор на науките“.



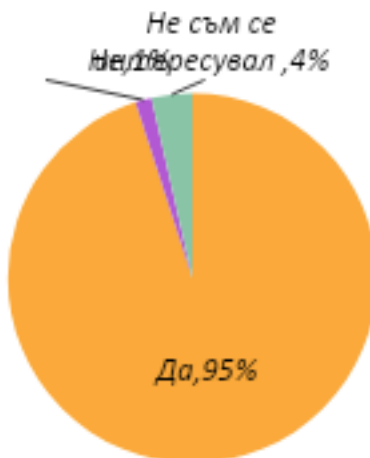
По време на целият процес по подбор на кадри в МУВ, както и след назначаването на преподавателите е необходима помощта на административния персонал. Според 394 (94%) от респондентите, те получават подкрепа от административния персонал на университета. 20 (5%)от респондентите са срещали трудности при работата си с административния персонал в МУВ и само 6 (1%)от респондентите не са получили никаква помощ.

Подкрепя ли административният персонал на университета кандидатите преди подбора и по време на назначаването им?



Нормативните документи описващи правата, задълженията, процедурите и минималните изисквания при подбор на кадри в МУВ са достъпни на интернет страницата на университета. С това твърдение са съгласни 399 (95%) от респондентите участвали в онлайн проучването. 6 (1%) от анкетираните не са успели да намерят необходимата им информация, а 15 (4%) не са се интересували от това дали тя е леснодостъпна.

Достъпни ли са нормативните документи на университета (правилници, наредби, процедури и др.) на сайта на университета?



4.3 УСЛОВИЯ НА РАБОТА

Условията, в които индивидите упражняват своята професия са един от важните фактори влияещи на това дали ще се задържат те на работа. В МУВ съществуват няколко основни момента, които се разглеждат при оценяване на работната среда:

- Дискриминация;
- Осигурености на работното място със средства;
- Чувство за сигурност и стабилност;
- Равнопоставеност;
- Заплащане на положения труд.

Съгласно проведеното онлайн проучване с преподавателите и научните работници в МУВ се установява липса на дискриминация (*между 95-97% от анкетираните*), по който и да е от изброените признаци (*пол, възраст, етническа принадлежност, сексуална ориентация, физически увреждания, език, политически възгледи и икономически статус*). Малкия процент от респонденти, според които все пак има някакво наличие на дискриминация са посочили като признак тяхната възраст и пол.



Респондентите участвали в проучването са изразили задоволство от материално-техническата обезпеченост, както и от достъпа си до интернет и необходима литература. Най - доволни са от свободния достъп, който имат до интернет 99%, между 90-92% от компютърна техника, офис техника и литература, а най – малко са доволни от специализирана апаратура и консумативи и препарати 82%.



На следващият въпрос респондентите отговарят, че се чувстват сигурни спокойни на и за работното си място, както и са достатъчно оценени за работата която извършват. Само един малък процент между 12-18% чувстват усещат несигурност и дискомфорт на работното си място. Между отговорилите отрицателно най-голям е процента 17.6% (74 респондента) на тези, които се чувстват недооценени за работата която извършват.

Интересното тук е, че от негативно отговорилите най-голям е процента на докторантите, асистентите и главните асистенти (R1 и R2) над 77% (57 респондента от 74).



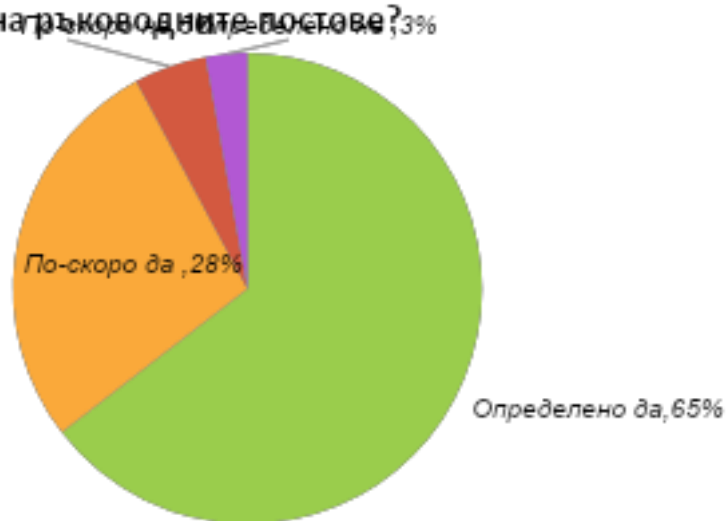
В МУВ се осигурява добра работна среда за служителите на университета с увреждания. 80% (333) от респондентите в онлайн проучването смятат, че са осигурени нормални условия на труд за служителите с увреждания. Значителен е дялът обаче на тези, които не са се интересували или нямат информация 18% (77 респонденти от всички запитани).



Според онлайн проучването в МУВ има равнопоставеност между половете, както в цялата институция, така и на ръководните постове (92% от респондентите).

При този въпрос отговорите на анкетираните са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти, професори и придобили НС „доктор на науките“.

Има ли равнопоставеност между половете на работното място, вкл. и на ръководните постове?



По отношение на действащата система за качество в МУВ голямо внимание се отделя на процедурите свързани с разглеждане на жалби, сигнали за дискриминация, корупция и други.

В проведеното онлайн проучване 77% от респондентите (318 души от 420) са отговорили, че в институцията има действаща процедура за разглеждане на жалби свързани с работната среда и отношенията между служителите. Също така обаче не е малък и процента на респондентите 24% (102 души от 420), които не мислят, че процедурата се спазва или има ефект от нея. Тези които смятат, че процедурата за разглеждане на жалби в МУВ не действа са в най голям процент асистентите и докторантите 79% от отговорилите отрицателно, както и 78% от тях са жени.



Според анкетираните в МУВ механизмите за справяне с дискриминацията действат много по-добре от тези при разглеждането на жалби или това са 91% от респондентите. От отговорилите отрицателно на този въпрос повечето са жени (75%).



Един от важните фактори при търсене на работа или мотив да се задържиш на нея е заплащането, което получаваш за извършената дейност. В проведеното онлайн проучване 80% от респондентите (336 души от 420) са заявили, че заплащането на трудът им съгласно нивото на отговорност и качеството на работата, която извършват е адекватно. Недоволни от заплащането си са в най - голям процент групите R1 (докторант, асистент или преподавател без ОНС „Доктор“) - 56% и R2 (асистент, гл. асистент и/или преподавател с ОНС „Доктор“) - 27%. Признаците по пол, етническа принадлежност, възраст не са ключови по този въпрос.



При финансиране на научните разработки на преподавателите и научните работници в МУВ нещата изглеждат малко по-различно. Само 39% от респондентите смятат, че получават достатъчно финансиране, 42% са на мнение, че парите които получават покриват само част от изследванията им, а за 19% то е абсолютно недостатъчно.

При този въпрос отговорите на анкетиранияте са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти, професори и придобили НС „доктор на науките“.



4.4 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

МУВ за да развива и поддържа своята образователна и научна дейност комуникира с различни висши училища, научни организации и с представители от различни сфери на бизнеса. За целта се сключват договорни отношения, които да гарантират тези взаимодействия.

Направеното проучване с преподавателите и научните работници на университета показва, че респондентите са запознати с договорните отношения, които са установени с други висши училища и научни организации или това са 81% от анкетираните.



Когато се говори за договорните отношения, които МУВ има с различни бизнес организации процента на информираните е доста по-нисък 56%



За МУВ изключително важен е и международния обмен (както да преподавателите, така и за студентите), за това се стреми да поддържа добри взаимоотношения с чуждестранни висши училища. Според 64% (269 души от 419) от респондентите университетът има достатъчно сключени договори за международно сътрудничество, за 12% (48 души от 419) това не е достатъчно, 24% (102 души от 419) биха желали те да са повече.



МУВ прилага усилия в повишаване не само на квалификацията на своите служители, но и в развитие на техните социални и личностни умения. За това се стреми да задържи своите служители и по възможност да привлече други висококвалифицирани кадри. Това личи и от отговорите на респондентите, 85% (355 души от 419) от тях са убедени, че МУВ се стреми да привлече и задържи висококвалифициран кадри. От далите отрицателен отговор 65 % са от факултета по „Медицина“.



По отношение на научноизследователските кадри в МУВ, респондентите споделят, че има план за тяхното развитие и това са 91% от анкетираните.



5. ОБОБЩЕНИЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

През периода май – юни на 2021 година в МУВ бе проведено онлайн анкетно проучване, в което участие взеха 420 респондента от всички основни звена (*факултет Медицина, факултет Дентална медицина, факултет Фармация, факултет Обществено здравеопазване, Департамент по чуждоезиково обучение, комуникации и спорт, Медицински колеж – Варна, Филиали на МУВ в градовете Сливен, Шумен и Велико Търново*). В този брой са включени 413 от българската, 6 от турска и 1 от руска етническа група. Общият брой на отговорите е 51,3%.

Сред анкетираните са мъжете (28,3%) и жените (71,2%). В абсолютни цифри това означава 119 мъже и 299 жени, също така има 2 респондента (0,5%) самоопределили се като друго.

Най-голям дял от анкетираните се пада на категорията R1 (*докторант, асистент или преподавател без ОНС „Доктор“*) - 40% (166 души), следвани от R2 (*асистент, гл. асистент и/или преподавател с ОНС „Доктор“*) - 26.4% (115 души), R3 (*доцент*)-25% (103 души), а най –малък е процента на анкетираните от категория R4 (*професор и/или придобита НС „Доктор на науките“*) - 8.6% (36 души).

По отношение на възрастовата структура респондентите на възраст 35–45 години и до 35 години са най -представени в проучването, което представлява почти три четвърти респондентите. Една четвърт се състои от респонденти на възраст 45-55 години. Най - малката група се състои от респонденти на възраст над 65 години (11%).

Сред респондентите най -много са представителите на асистентите и действащите докторанти - 40%, като от тях най-многобройни са с трудов стаж до 5 години - 26%. Постдокторите, тоест лица, които са получили докторска степен и главните асистенти са следващата по големина група 26.4%, от тях най-многобройни са с трудов стаж от 5 до 10 години-15%. При доцентите (25% общо) най-голяма е групата на тези със стаж от 10 до 20 години – 12%. Професорите и придобилите НС „доктор на науките“ са с най-много трудов стаж придобит в МУВ.

5.1 ЗАТВОРЕНИ ВЪПРОСИ

5.1.1 ЕТИЧНИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ АСПЕКТИ

По-голямата част от преподавателите в МУВ 91% (381 от 420 анкетирани) смятат, че научните изследвания разработени в университета имат практическа страна и принос за обществото. От тях 82% (311 от 381 анкетирани) смятат, че този принос е не просто в национален мащаб, а е с международно значение. Това произтича от това, че голяма част от преподавателите участват пряко в бизнеса посредством експертни оценки и анализи 51% (214 от 420 анкетирани), участват в експертни комисии и съвети 39.8% (167 от 420 анкетирани) и извършват клинични изследвания по поръчка на бизнеса 15% (63 от 420 анкетирани).

По-голяма част от участниците в анкетирането (346 от 420 души) смятат, че са частично ограничени в правото си на избор. 57% от респондентите (240 души) смятат че са ограничени от професионалното направление, в което се развиват, а 25% (106 души) от научните приоритетни на университета. 16% (65 души) пък са абсолютно сигурни, че са напълно свободни в избора си на научна област в която да се развиват.

75.2% респондента (316) смятат, че МУВ напълно подкрепя разпространението и публикуването на научните им изследвания, а 22.1% респонденти (93) смятат, че само донякъде срещат подкрепа от ръководството на университета при публикуване на научните им разработки.

96% (404) от участниците в проучването са убедени че университетът прави всичко възможно и има механизми, които да предотвратят плагиатството и нарушаването правата за индивидуална и колективна интелектуална собственост. Също така 78.3% (329) от респондентите са сигурни, че научни изследвания (разработки), провеждани в МУВ, са (ще бъдат) правно защитени.

5.1.2 НАБИРАНЕ И ПОДБОР НА СЛУЖИТЕЛИ

Както показват резултатите от проучването, 92% от респондентите смятат, че процедурите за подбор на университета са ефективни и прозрачни, 97% смятат, че обявите, свързани с подбора на кадри, съдържа цялата необходима информация за предлаганата работа, както и разумен набор от изисквания за работа. Като цяло 91% от респондентите са съгласни с твърдението, че опитът и компетенциите на кандидатите, подходящи за длъжността, са основните показатели при процедурите за подбор.

От респондентите, които не са убедени в прозрачността и ефикасността на процедурите за подбор на кадри в университета, в процентно отношение най-много са от Фармацевтичния и Денталния факултет (между 14-15% от отговорилите в тази група). Като категория научни работници това са асистентите и главните асистенти (R2) или това са 44% от отговорилите отрицателно.

Нормативните документи описващи правата, задълженията, процедурите и минималните изисквания при подбор на кадри в МУВ са достъпни на интернет страницата на университета. С това твърдение са съгласни 95% от респондентите участвали в онлайн проучването.

5.1.3 УСЛОВИЯ НА РАБОТА

Условията, в които индивидите упражняват своята професия са един от важните фактори влияещи на това дали ще се задържат те на работа. В МУВ съществуват няколко основни момента, които се разглеждат при оценяване на работната среда:

- Дискриминация;
- Осигурености на работното място със средства;
- Чувство за сигурност и стабилност;
- Равнопоставеност;
- Заплащане на положения труд.

Съгласно проведеното онлайн проучване с преподавателите и научните работници в МУ – Варна се установява липса на дискриминация на работното място (*между 95-97% от анкетираните*), по който и да е от изброените признаци (*пол, възраст, етническа принадлежност, сексуална ориентация, физически увреждания, език, политически възгледи и икономически статус*). Малкия процент от респонденти, според които все пак има някакво наличие на дискриминация са посочили като признак тяхната възраст и пол.

Респондентите участвали в проучването са изразили задоволство и от материално-техническата обезпеченост, както и от достъпа си до интернет и необходима литература. Най - доволни са от свободния достъп, който имат до интернет 99%, между 90-92% от компютърна техника, офис техника и литература, а най – малко са доволни от специализирана апаратура и консумативи и препарати 82%.

На следващият въпрос 88% - 90% респондентите отговарят, че се чувстват сигурни спокойни на и за работното си място, както и са достатъчно оценени за работата която извършват.

Също така 64.3% от анкетираните смятат, че условията на труд са справедливи и еднакви за всички служители, независимо от вида на трудовия им договор. Интересното тук е че 24% от анкетираните нямат информация или не се интересуват от това дали са поставени в равни условия с останалите си колеги.

В МУВ се осигурява добра работна среда за служителите на университета с увреждания. 80% от респондентите в онлайн проучването смятат, че са осигурени нормални

условия на труд за служителите с увреждания. Значителен е делът обаче на тези, които не са се интересували или нямат информация 18 % от всички запитани.

Според онлайн проучването в МУВ има равнопоставеност между половете, както в цялата институция, така и на ръководните постове (92% от респондентите).

Относно заплащането на труда, който извършват преподавателите и научните работници в МУВ, както и в зависимост от нивото на тяхната отговорност 80% от респондентите са смятат, че са добре заплатени.

Респондентите (97%) знаят правата и задълженията си, залегнали във вътрешните наредба на университета, както и тези във връзка с безопасността и здравето на труда или противопожарната защита. Те са инструктирани още при постъпване на работа. Относно тяхното по-нататъшно спазване също почти всичките отговарят, че се спазват.

Служителите на МУВ в ролята си на научни работници също са запознати със своите права и задължения 91%.

5.1.4 ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Според 81% от респондентите университетът предоставя на служителите достатъчно опит и възможности за сътрудничество с други университети и изследователски институти, а останалите 19% нямат информация за сключените от МУВ договори. Интересното тук е, че голяма част от преподавателите 41% нямат информация или не са се интересували от установяване на връзки и договорни отношения с бизнеса. От друга страна обаче 36% от респондентите биха желали да има повече международни договори за сътрудничество.

Според повечето от респондентите (79%) в МУВ има механизми за редовно оценяване на служителите, както и обратна връзка за тяхното представяне на всички етапи от кариерата им в университета. При този въпрос отговорите на анкетираните са равномерно, процентно разпределени между различните групи като мъже, жени, докторанти, асистенти, гл. асистенти, доценти, професори и придобили НС „доктор на науките“.

95% от анкетираните потвърждават, че новите служители могат да се обърнат към по-опитен колега (научен ръководител 27% и 68% старши колеги) във връзка с изпълнението на задълженията и задачите си, който ще им окаже подходяща подкрепа. Отговорите на респондентите не се различават според наблюдаваните групи.

Общо 64% от респондентите са съгласни, че университетът активно подкрепя и предоставя достъп до международни или други програми за мобилност, чрез сключени договори за сътрудничество. Само 12% от анкетираните изследователи не са съгласни с горното твърдение, а 24% биха желали да имат повече възможности от осигурените.

МУВ прилага усилия в повишаване не само на квалификацията на своите служители, но и в развитие на техните социални и личностни умения. За това се стреми да задържи своите служители и по възможност да привлече други висококвалифицирани кадри. Това личи и от отговорите на респондентите, 85% от тях са убедени, че МУВ се стреми да привлече и задържи висококвалифициран кадри. От далите отрицателен отговор 65 % са от факултета по „Медицина“.

Наличието на университетска система, чрез която служителите се информират за възможностите за допълнително образование и включване в различни проекти, се потвърждава от почти 89% от анкетираните.

По-голямата част от общия брой респонденти (90%) са съгласни, че при оценката им се взема предвид личната дейност, насочена към повишаване на квалификацията на служителя. 72% от отговорили отрицателно на този въпрос принадлежат към групите R1 и R2.

5.2. ОТВОРЕНИ ВЪПРОСИ

Защо бихте препоръчали Медицински университет – Варна, като добър работодател за преподавателите и научните работници?

Сред мненията на респондентите в онлайн проучването на този въпрос, с най-много съвпадения се открояват следните:

„...Препоръчвам МУВ, като добро и сигурно място за работа защото:

1. осигурява възможности за кариерно развитие и повишаване на квалификацията на служителите;
2. осигурява добро съотношение между работа и заплащане;
3. предоставя отлични условия на труд:
 - добро работно време;
 - гъвкавост при планиране на учебния процес;
 - добра организация на работата;
 - усещане за стабилност и сигурност;
 - коректност;
 - ясни и прозрачни правила и процедури;
 - подкрепа от ръководство и колеги.
4. има добра материалнотехническа база;
5. връзката между клиниката и университета, осигурява практично приложение на теоретичните знания;
6. възможност за участие в проект на и международна дейност;
7. отворен към мултидисциплинарност и бързо въвеждане на нови технологии;
8. зачита традициите.

„Бих препоръчал Медицински университет–Варна, като добър работодател за преподаватели и научни работници , защото осигурява съвременни условия за работа в научната сфера и възможност за развитие.“

„Заради спокойната работна среда и младия колектив.“

„Престижен университет, на високо академично ниво, с международно признание и авторитет, който непрекъснато се развива, като дава възможност и стимули за развитие на своите служители и преподаватели. Предоставя отлични условия за труд, оценява приноса на служителите, насърчава научно-изследователската и проектна дейност.“

„Добра материална база и заплащане, отличен "старт" за млади амбициозни колеги.“

„Заради неговата коректност и отговорност към персонала си.“

„Подкрепата за по-неопитните учени от страна на по-опитните и от страна на ръководството. Адекватно заплащане. Уютна работна среда. Чудесна технологична и ресурсна осигуреност на работното място.“

„Заради престижа на професията, условията на работа и заплащането.“

Защо не бихте препоръчали Медицински университет – Варна като добър работодател за преподавателите и научните работници?

Сред мненията на респондентите в онлайн проучването на този въпрос, с най-много съвпадения се открояват следните:

„...Не препоръчвам МУВ, като добро и сигурно място за работа защото:

- Стартовата заплата на младите лекари- асистенти е по-ниска от в останалите медицински университети в България;
- Липсата на безпристрастие и двоен стандарт за служителите;
- Прекалено много ненужни административни задължения водещи до по-голямо натоварване;
- Проблеми при работа с някои от административните отдели;
- На места специализираната апаратура е недостатъчна;
- Не пълна информация по отношение на промените настъпващи в правилниците на университета.

„Не бих го препоръчал на колеги, на които не им се работи и няма тнужната квалификация.“

„...заради трудността от съчетаване на клинична работа и преподаване, често едното е за сметка на другото.“

„Нямам причина да не го препоръчам.“

„Двоен стандарт за служителите.“

Какви идеи и препоръки бихте дали към ръководството на МУ-Варна във връзка с подобряване на работната среда и научноизследователската дейност в университета?

„Адекватно финансиране на научно-изследователска дейност с приложен характер.“

„Да се провеждат ежегодно безплатни профилактични прегледи на всички служители.“

„Периодично да се правят разменени посещения (един работен ден) в различните отдели и катедри с цел обмяна на опит и опознаване на работния процес на колегите, което според мен ще доведе до по-добра комуникация между отделите и опознаване между самите служители.“

„Административното обслужване на проектите - установените процедури по организиране на обществени поръчки, сключване на договори с външни изпълнители и др. отнемат време – почти една година и пречат за стартирането на научната работа.“

„Има нужда от по-сериозна финансова подкрепа за участие в конференции и публикационна активност.“

„Облекчаване на критериите за кандидатстване по проекти, което би увеличило броя на желаещите участници.“

„Подобряване на комуникацията между изследователите от различни катедри.“

„Да се съкратят и ускорят процедурите, по които работи Етичната комисия.“