

*Панов Денис Николаевич*

магистрант

*Рябова Марина Анатольевна*

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный  
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

## **АНАЛИЗ СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЁННОСТИ И УЧЁТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

*Аннотация:* в статье рассматриваются отдельные проблемы удовлетворенности, учета интересов работников при формировании системы стимулирования персонала в образовательных организациях. В работе приведен анализ гибкости кадровой политики.

*Ключевые слова:* кадры, кадровый потенциал, кадровая политика, льготы, гарантии, стимулы, мотивация, нематериальная мотивация, система стимулирования.

В современных условиях экономика, опирающаяся на знания, на человеческий потенциал, становится доминантой экономического развития. В связи с этим, ключевым вопросом повышения конкурентоспособности образовательной организации становится эффективное управление человеческими ресурсами, поиск новых форм и методов его организации [3]. Поэтому конкурентное преимущество образовательной организации в настоящее время и в ближайшей перспективе будет обеспечиваться за счет того, какой инструментарий используется руководством при принятии решений в области управления персоналом.

За обеспечение оптимального баланса, численного и качественного кадрового состава, развитие его потенциала, его необходимое обновление выступает

кадровая политика организации, которая должна соответствовать концепции развития образовательной организации [1].

Проблема формирования кадровой политики образовательной организации является одним из важнейших аспектов проблемы управления персоналом и требует глубокого изучения и анализа.

В ходе исследования, было проведено анкетирование среди педагогических работников УлГПУ имени И.Н. Ульянова, где анализ интересов сотрудников определил основную цель работы. Всего в анкетировании приняло участие 13% (49 из 366 человек) от общего количества.

Анализ гибкости кадровой политики проводился с помощью методики изучения удовлетворенности преподавателей в образовательном учреждении, которая выявила степень удовлетворенности преподавателей жизнедеятельностью в образовательной организации и своим положением в нем [2].

Респондентам предлагалось с помощью различных шкалы оценок выразить степень своего согласия с утверждениями, включенные в анкету. Для этого следовало поставить напротив каждого утверждения одну из пяти цифр, которые означают ответ, соответствующий точке зрения. Анализ анкет показал, что участниками исследования стали сотрудники в возрасте 31–40 лет – 36,7% (18 человек), 51 год и выше – 32,7% (17 человек), 41–50 лет – 28,6% (14 человек), 18–30 лет – 2% (1 человек). (Рис. 1).

В основном, в анкетировании приняли участие женщины, мужчин оказалось почти вдвое меньше, 33 и 16 соответственно. (Рис. 2).

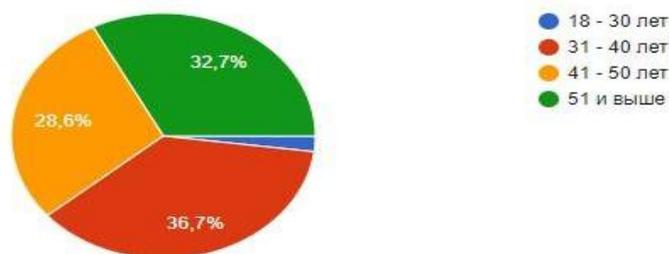


Рис. 1. Состав респондентов по возрасту

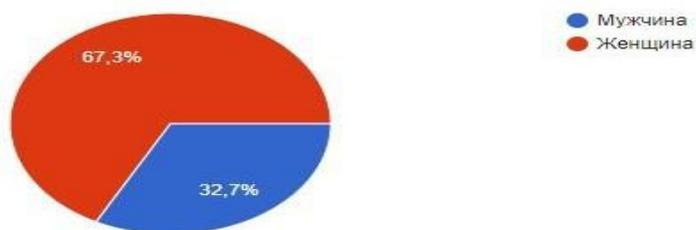


Рис. 2. Состав респондентов по полу

В опросе приняли участие заведующие кафедрами, доценты, старшие преподаватели, и ассистенты. (Рис. 3).

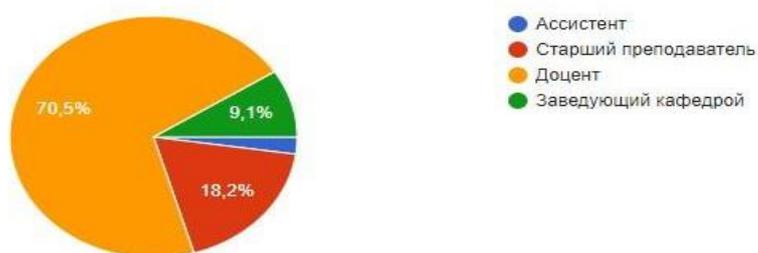


Рис. 3. Состав респондентов по занимаемым должностям

В исследовании определялось, удовлетворены ли сотрудники такими аспектами жизнедеятельности образовательной организации, как: организация труда; возможность реализации профессиональных и других личностных качеств преподавателя; отношения с коллегами и администрацией; отношения со студентами; обеспечение деятельности преподавателя [4].

Анализируя такой аспект, как организация труда, мы видим, что в основном, сотрудники довольны своей учебной нагрузкой – 71,5% (рис. 4). Респондентов устраивает расписание занятий – 69,3% (рис. 5). Немногие затрудняются ответить, что их рабочее время тратится рационально. И почти все опрошиваемые довольны своим участием в работе кафедры – 91,8%.

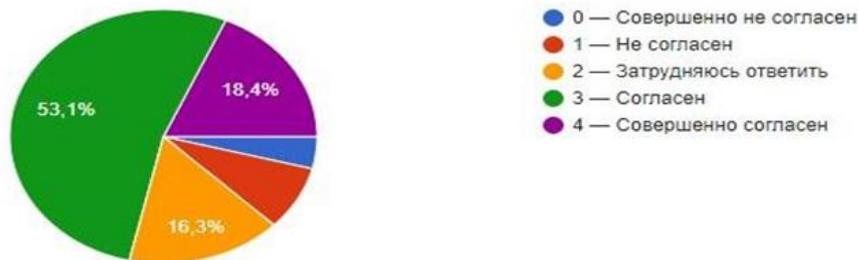


Рис. 4. Уровень удовлетворённости учебной нагрузкой

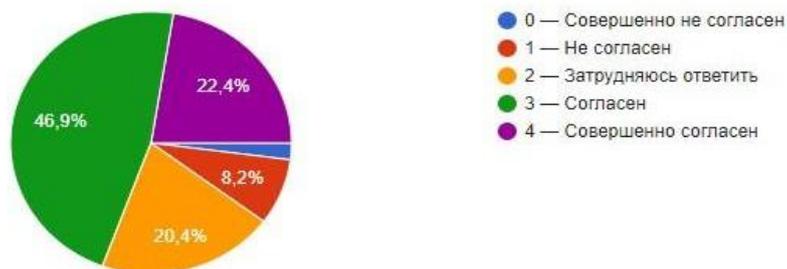


Рис. 5. Уровень удовлетворённости расписанием



Рис. 6. Уровень удовлетворенности работой кафедры

Исследуя ответы преподавателей на вопрос, касающийся возможностей реализации профессиональных и других качеств, можно понять, что у 73,5% есть реальная возможность повысить своё профессиональное мастерство, 75,5% респондентов испытывают потребность в профессиональном и личностном росте и стараются ее реализовать, а 73,5% считают, что их достижения и успехи замечаются администрацией и другими преподавателями (рис. 7).

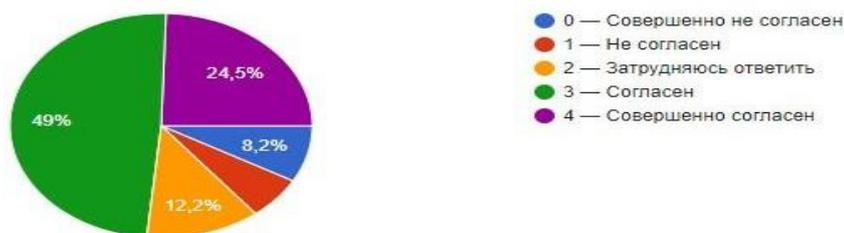


Рис. 7. Ответы респондентов о возможностях повышения профессиональных качеств

У 87,8% всех опрашиваемых сложились неконфликтные отношения в коллективе, что является хорошим результатом. 89,8% респондентов ощущают поддержку коллег. 73,4% преподавателей считают, что вышестоящее руководство справедливо оценивают результаты их работы и доброжелательное отношение со стороны руководства чувствуют 83,7% (рис. 8).



Рис. 8. Ответы респондентов об отношениях с коллегами

Крайне важный показатель – уровень ощущения комфорта преподавателя среди студентов [6], результаты мы видим на рисунке 9, где 46 человек (91,9%) удовлетворены отношением студентов к себе и своим предметам.

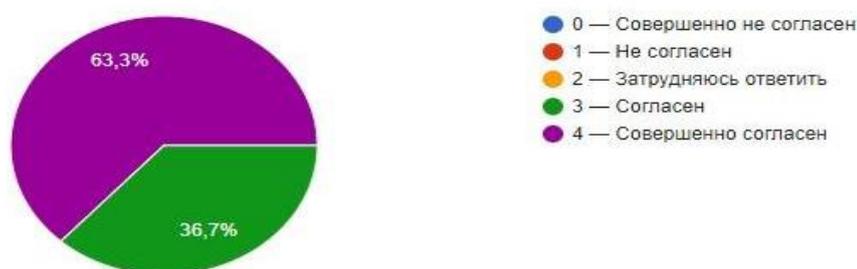
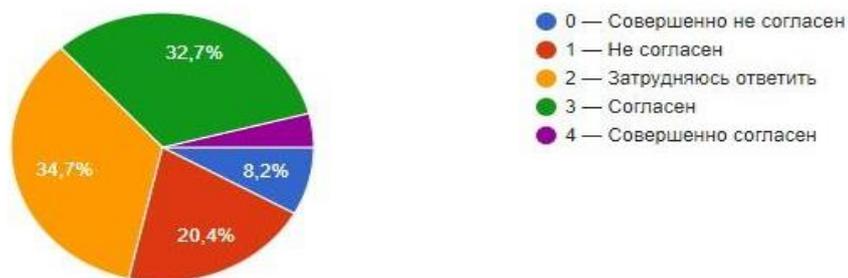


Рис. 9. Уровень комфорта в среде студентов

Ну и, конечно, ключевым фактором в оценке кадровой политики является уровень удовлетворённости сотрудников заработной платы [5]. На рисунке 10 мы видим, что лишь 18 из 49 человек согласны с уровнем оплаты труда.



Акти

Рис. 10. Уровень удовлетворенности заработной платой

Оценивая и анализируя все ответы респондентов, можно сделать вывод, что в целом, в вузе комфортные и удовлетворительные условия работы, большая часть респондентов всё-таки довольны организацией труда, возможностью проявления и реализации профессиональных и других качеств, отношениями со студентами, коллегами. Пожалуй, лишь небольшая часть преподавателей согласна с уровнем оплаты труда. И действительно, в России существует проблема невысоких зарплат преподавателей, педагогов и других сотрудников образования.

### *Список литературы*

1. Дзуцева Г.Н. Кадровая политика и методы ее совершенствования / Г.Н. Дзуцева, Л.В. Чкареули // Экономика и предпринимательство. – 2018. – №2 (91). – С. 823–825. EDN YUJOTR

2. Колташева Ю.Д. Совершенствование кадровой политики образовательных учреждений / Ю.Д. Колташева // Образовательная среда сегодня - стратегии развития: сборник статей. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 18–24.

3. Рябова М.А. Оценка направлений развития системы нематериального стимулирования в условиях социально-экономической трансформации / М.А. Рябова // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2013. – №4 (52). – С. 12. EDN QCBUOV

4. Рябова М.А. Оценка степени удовлетворенности работников предприятий / М.А. Рябова // Science, Technology and Higher Education: materials of the international research and practice conference (Westwood, 11–12 декабря 2012 г.). – Т. 2. – Westwood: Publishing office Accent Graphics, 2012. – С. 172–176. – EDN ZKPKOF

5. Суетин И.Н. Проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников / И.Н. Суетин, В.Д. Парамонова // Актуальные проблемы современной науки в 21 веке: сборник материалов 16-й международной науч.-практ. конф. (Махачкала, 31 марта 2018 г.) – Махачкала: Апробация, 2018. – С. 70–74.

6. Суетин И.Н. Основные направления кадровой политики по совершенствованию системы мотивации и стимулирования работников образовательного учреждения / И.Н. Суетин, Н.А. Богданова // Инновационный менеджмент: теория и методология педагогической инноватики: сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2019. – С. 126–134. EDN LIDITU