

Осин Алексей Константинович

канд. пед. наук, профессор

Российской академии естественных наук (РАЕН), доцент

Лебедева Ирина Алексеевна

магистрант

Шуйский филиал ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»

г. Шуя, Ивановская область

АНАЛИЗ УЧЕТА ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ В КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ КИНЕШЕМСКОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

***Аннотация:** анализируются принципы формирования и реализации кадрового потенциала учреждения. Рассматриваются методы мотивации персонала, системы оценки профессиональных компетенций педагогов и управленческих кадров; рассмотрены механизмы взаимодействия администрации и работников, обеспечивающие повышение удовлетворенности трудом, развитие корпоративной культуры и формирование позитивного микроклимата.*

***Ключевые слова:** учет интересов сотрудников, кадровая политика, педагогический колледж, мотивация персонала, корпоративная культура, управление персоналом, профессиональная компетенция, лояльность сотрудников, кадровый потенциал, образовательное учреждение.*

Развитие кадровой политики предполагает постоянное введение различных изменений. Каждое нововведение требует значительных временных и энергетических ресурсов педагогов, и успех его внедрения во многом определяется отношением сотрудников к предлагаемым изменениям. Педагогический и административный персонал не всегда позитивно воспринимает инновации, поэтому успешная реализация новых подходов возможна лишь при тщательном предварительном анализе существующей кадровой политики с обязательным учётом интересов работников.

Необходимость оценки экономического эффекта социальной программы обусловлена несколькими важными факторами. Во-первых, она доказывает це-

лесообразность выделения бюджетных ассигнований. Во-вторых, оценка важна для привлечения финансовых ресурсов из внебюджетных источников – например, благотворительных фондов, заинтересованных не только в поддержке социально значимых проектов, но и в достижении конкретных измеримых результатов, превосходящих вложенные средства. Наконец, такая оценка позволяет спрогнозировать последствия для бюджета после реализации программы, обосновать требуемый объем финансирования и иных ресурсов, а также аргументированно вносить изменения в уже действующие социальные проекты с точки зрения их финансовой поддержки.

В марте 2026 года на базе Кинешемского педагогического колледжа проведено анкетирование педагогического состава с целью изучения профессиональных интересов сотрудников. Общее число участников составило 58% от численности педагогического коллектива.

Анализ гибкости кадровой политики осуществлялся с использованием двух методических подходов: 1) методика изучения уровня удовлетворённости педагогов деятельностью образовательного учреждения; 2) модифицированная методика измерения степени удовлетворённости педагогов характером и условиями труда.

Методика изучения удовлетворенности педагогов в образовательном учреждении направлена на выявление степени их удовлетворенности жизнью и профессиональной деятельностью внутри конкретной образовательной организации. В рамках данной методики педагогам предлагалась анкета, содержащая ряд утверждений, касающихся условий работы, взаимоотношений с коллегами, руководством, карьерных перспектив и прочих аспектов жизнедеятельности в образовательном учреждении.

Для выражения своей позиции относительно предложенных утверждений участникам предоставлялись различные шкалы оценок (в данном случае пятибалльная), где каждый балл соответствовал определенному уровню согласия или несогласия с каждым утверждением. По результатам анализа анкет выяснилось следующее распределение возрастных групп опрошенных педагогов: воз-

растная группа 20–35 лет составила 33,3% от числа всех респондентов; группа педагогов в возрасте 36–49 лет представлена 22,2% участников; педагоги старше 50 до 60 лет составили лишь 11,2% от выборки; не указали свой возраст около трети участников (33,3%).

Таким образом, основная масса опрашиваемых педагогов относится к младшей возрастной группе, что свидетельствует о преобладании молодых специалистов в коллективе исследуемого образовательного учреждения.

Данная интерпретация коэффициента удовлетворенности (Y) позволяет оценить степень удовлетворенности педагогов следующим образом.

Высокий уровень удовлетворенности. Коэффициент (Y) ≥ 3 – это значит, что педагоги демонстрируют высокую степень удовлетворения своей работой, взаимоотношениями в коллективе, условиями труда и общим положением в образовательной организации.

Средний уровень удовлетворенности. Коэффициент (Y) ≥ 2 , но менее 3 ($2 \leq Y < 3$) – здесь наблюдается средняя степень удовлетворенности педагогов, указывающая на наличие положительных моментов в работе, однако присутствуют также некоторые проблемы и неудовлетворенность отдельными аспектами деятельности.

Низкий уровень удовлетворенности. Коэффициент (Y) < 2 – низкий уровень удовлетворенности педагогов отражает значительное недовольство условиями труда, отношениями в коллективе, организацией учебного процесса и другими важными аспектами жизни в образовательной организации. Такие результаты требуют немедленного внимания руководства и принятия мер по улучшению ситуации.

Проведённый анализ удовлетворённости педагогов в колледже выявил, что наиболее высокие показатели удовлетворены зафиксированы среди сотрудников в возрасте до 35 лет. Это может свидетельствовать о положительном восприятии молодыми специалистами условий труда, профессионального развития и общего климата в коллективе.

Общий коэффициент удовлетворённости (У), рассчитанный по всей образовательной организации, составил 3,94, что значительно превышает пороговые значения для оценки высокого уровня удовлетворённости (≥ 3). Таким образом, можно уверенно утверждать, что в целом в колледже существует высокий уровень общей удовлетворённости педагогов жизнедеятельностью в образовательной организации и своим профессиональным положением.

В исследовании была предпринята попытка определить не только общий уровень удовлетворённости педагогов, но и выявить степень их удовлетворённости рядом конкретных аспектов жизнедеятельности образовательной организации. Эти аспекты включают следующие направления.

Организация труда (утверждения №1–4). Оценка комфортности рабочего графика, рациональности распределения нагрузки, наличия необходимых ресурсов и инструментов для выполнения должностных обязанностей.

Возможность реализации профессиональных и других личностных качеств педагога (утверждения №5–8). Анализ возможностей для профессионального роста, повышения квалификации, участия в инновационных проектах, а также реализация личных амбиций и творческих способностей.

Отношения с коллегами и администрацией (утверждения №9–12). Изучение характера взаимодействия между педагогами, атмосферы доверия и взаимопомощи в коллективе, а также качества отношений с руководящим составом учреждения.

Отношения с обучающимися и их родителями (утверждения №13–16). Выявление уровня удовлетворённости качеством общения с учениками и родителями, поддержкой родителей в образовательном процессе, степенью понимания и уважения со стороны учащихся и их семей.

Обеспечение деятельности педагога (утверждения №17–20). Определение степени обеспеченности необходимыми ресурсами, оборудованием, методическими материалами, своевременной оплатой труда и прочими факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности педагога.

Таким образом, исследование позволило получить детализированную картину удовлетворённости педагогов различными аспектами их профессиональной деятельности и жизнедеятельности в образовательной организации.

Для расчёта коэффициента удовлетворённости педагогов по каждому конкретному аспекту жизнедеятельности образовательной организации использовалась следующая методика: 1) подсчёт суммы баллов – для каждого аспекта отдельно суммируются баллы, полученные педагогами по соответствующим утверждениям (например, пункты 1–4 – организация труда, пункты 5–8 – возможность реализации профессиональных качеств и др.); 2) определение количества ответов – количество оценок учитывалось только по тем пунктам, которые относятся непосредственно к рассматриваемому аспекту (например, при оценке организации труда учитываются только ответы на пункты 1–4); 3) после этого суммарный балл по выбранным утверждениям делится на общее число полученных ответов по данному аспекту, что даёт значение коэффициента удовлетворённости именно по этому направлению.

Таким образом, расчёт позволил получить отдельные коэффициенты удовлетворённости для каждого аспекта жизнедеятельности образовательной организации, что дало возможность детально проанализировать восприятие педагогами различных сторон работы и взаимоотношений внутри коллектива.

Анализируя результаты исследования, можно выделить несколько ключевых моментов, характеризующих удовлетворённость педагогов образовательной организации.

1. Комфортное пребывание среди обучающихся. Более 94% педагогов ощущают себя комфортно в среде учеников, что свидетельствует о благоприятной атмосфере и доверительных отношениях в коллективе. Однако среди педагогов в возрасте от 36 до 45 лет этот показатель немного ниже, что может указывать на возможные возрастные различия в восприятии взаимодействий с учащимися.

2. Удовлетворение учебной нагрузкой. Около 82% педагогов считают свою учебную нагрузку приемлемой и комфортной, что является важным показате-

лем, поскольку адекватная нагрузка способствует сохранению мотивации и эффективности работы.

3. Удобство расписания занятий. Примерно 79% педагогов полностью устраивают сложившиеся графики и расписание занятий, что положительно влияет на организацию учебного процесса и позволяет эффективно планировать работу.

4. Отношение обучающихся к предмету и педагогам. Максимально удовлетворены отношением учеников к предмету и самим педагогам около 74% опрошенных, что отражает позитивную динамику во взаимодействии между учителями и учениками.

5. Рациональное использование рабочего времени. Педагоги отмечают рациональное распределение своего рабочего времени, что важно для продуктивности и снижения стресса.

6. Отношения с коллегами. Отношения с коллегами высоко оценивают примерно 78% педагогов, указывая на наличие поддержки, взаимопонимания и сотрудничества в коллективе.

7. Условия работы и кабинет. В то же время, условия работы вызывают недовольство у значительной части педагогов – около 64%. Особенно выражены негативные отзывы среди педагогов младших возрастных групп (20–35 лет), что может говорить о недостаточной оснащённости рабочих мест, неудобстве помещений или неудовлетворительной материально-технической базе.

Таким образом, несмотря на высокий уровень удовлетворённости общими аспектами профессиональной жизни (комфорт среди учеников, отношение к нагрузке, удобное расписание, хорошие взаимоотношения с коллегами), остаются проблемы, касающиеся условий труда, которые требуют внимания администрации и руководства колледжа.

Полученные данные показывают значимые различия в восприятии отношения администрации колледжа среди педагогов разных возрастных категорий.

1. Возрастная группа 20–35 лет. 96% педагогов данной возрастной категории отметили доброжелательность и конструктивное взаимодействие со сторо-

ны администрации. Это свидетельствует о высоком уровне доверия и положительных эмоций, связанных с руководством образовательного учреждения среди молодых специалистов.

2. Педагоги без определённой возрастной группы («старшие возраста»). Лишь 65% педагогов указали на доброжелательное отношение администрации. Такой низкий процент по сравнению с молодыми педагогами может свидетельствовать о наличии проблем во взаимодействии между старшими педагогами и руководством, возможно, вследствие различий в подходах, ожиданиях или накопленных негативных стереотипах.

Эти результаты подчеркивают необходимость внимательного подхода администрации к вопросам коммуникации и управления кадрами, особенно среди старших сотрудников, чтобы обеспечить равномерное удовлетворение всех педагогических работников и создать атмосферу взаимного уважения и доверия в коллективе.

Педагоги в возрасте 20–35 лет активно стремятся к профессиональному и личностному развитию, что является естественным этапом карьеры молодого специалиста. Их стремление к росту и саморазвитию подчёркивает важность наличия возможностей для повышения квалификации, обмена опытом и профессионального признания. Кроме того, положительным моментом является тот факт, что администрация и коллеги замечают и признают достижения и успехи молодых педагогов. Это создаёт мотивирующую среду, способствующую дальнейшему развитию и повышению уровня удовлетворённости работой. Благодаря поддержке и вниманию со стороны руководства и коллег молодые специалисты получают необходимую уверенность и стимул продолжать профессиональное развитие, что, безусловно, сказывается на качестве образования и общей атмосфере в образовательном учреждении.

Подчеркнем существенный недостаток системы научно-методического обеспечения в образовательной организации, который наиболее остро ощущается педагогическими работниками среднего возраста (от 36 до 49 лет).

1. Недостаток возможностей для профессионального роста и развития. Большинство педагогов указывают на отсутствие реальных перспектив повышения своего профессионального мастерства. Это создает ощущение ограниченности карьерных возможностей и снижает мотивацию к самосовершенствованию.

2. Ограниченность творческих проявлений. Педагоги испытывают дефицит пространства для реализации своих творческих способностей, что негативно отражается на их профессиональном развитии и эмоциональном состоянии. Важно отметить, что творческая деятельность является неотъемлемой частью педагогического труда, способствующей инновациям и улучшению качества образовательного процесса.

3. Нужда в совершенствовании системы научно-методической поддержки. Система научно-методического сопровождения, направленная на повышение квалификации, признана недостаточно эффективной. По мнению педагогов, она требует значительных изменений и улучшений, чтобы соответствовать современным требованиям и потребностям профессионалов.

Особенно ярко эти проблемы проявляются среди педагогов среднего возраста (36–49 лет), что связано с особенностями данного этапа профессиональной деятельности. Они уже обладают значительным опытом и знаниями, однако сталкиваются с отсутствием возможностей для дальнейшего развития и реализации потенциала.

Анализируя представленные данные, можно выделить наличие в коллективе благоприятной атмосферы, позволяющей педагогическим работникам чувствовать себя комфортно и уверенно. Это важный фактор, способствующий высокой мотивации, продуктивной работе и снижению уровня стресса среди сотрудников. Вместе с тем, педагогические работники двух возрастных групп – от 20 до 35 лет и от 50 до 60 лет – выражают потребность в большем количестве совместных культурных и развлекательных мероприятий. Такие мероприятия способствуют укреплению корпоративной культуры, созданию атмосферы

дружбы и взаимопонимания внутри коллектива, а также помогают сотрудникам лучше узнать друг друга вне рамок рабочих обязанностей.

Анализ результатов модифицированной методики измерения степени удовлетворенности педагогов своим трудом, проводившейся параллельно с методикой изучения удовлетворенности педагогов в образовательном учреждении, были получены следующие результаты.

1. Многообразие мотивов труда педагогов. У педагогов существуют различные мотивы трудовой деятельности, которые влияют на их поведение и результаты работы. Мотивация бывает внутренней (связанной непосредственно с самим процессом труда, интересом к профессии, чувством удовлетворения от результатов работы) и внешней (например, материальное вознаграждение, социальные гарантии, статус).

2. Иерархичность мотивов. Каждый педагог имеет свою собственную иерархию мотивов, где одни факторы являются ведущими, другие – второстепенными. Например, для одного педагога важным является удовлетворение профессиональных амбиций и признание коллег, для другого – стабильность дохода и комфортные условия труда.

3. Связь между удовлетворенностью и эффективностью. Индивидуальная удовлетворенность педагога своим трудом оказывает значительное влияние на эффективность всей педагогической деятельности. Чем больше педагог доволен условиями и результатами своей работы, тем выше вероятность проявления инициативы, творчества и ответственности, что положительно влияет на общий результат учебного заведения.

4. Важность учета индивидуальных особенностей педагогов. Эффективное управление педагогическим коллективом предполагает учет индивидуальных различий в мотивации и удовлетворенности педагогов. Однородные меры воздействия могут не привести к желаемому результату, поскольку разные сотрудники реагируют на одни и те же стимулы по-разному.

Таким образом, понимание и учет многообразия мотивов педагогов, а также грамотное управление индивидуальной удовлетворённостью позволят зна-

чительно повысить эффективность педагогического труда и создать комфортные условия для работы учителей.

Однако отметим, что педагоги среднего и старшего возраста не удовлетворены перспективами роста и заработной платой. Самый важный стимул для большинства педагогов – заработная плата. На втором месте – условия труда, отношения с администрацией и в коллективе в целом, перспективы роста. В рейтинге неважных факторов педагоги отмечают помощь родителей в работе, и оказывать влияние на дела нашего коллектива. В прошлом году заработная плата у большинства педагогов увеличилась. В большей мере это коснулось молодых специалистов. Улучшилась организация труда, положение с распределением премий. Ухудшилось: содержание труда, отношение руководства к нуждам работников и объективность оценки работы администрацией. При этом ухудшение замечали в основном педагоги «без возраста», молодые педагоги и педагоги средних лет ухудшений положения практически не заметили. Хотя улучшения в жизни коллектива были подмечены данной категорией педагогов активно.

Проведённый анализ позволяет сделать вывод о наличии определённых проблем в кадровой политике Кинешемского педагогического колледжа, касающихся учёта интересов сотрудников. Для оптимизации данной политики необходимо усилить внимание к следующим направлениям:

- улучшение системы научно-методического обеспечения и профессионального роста педагогов;
- организация культурно-массовых мероприятий и укрепление корпоративной культуры;
- гибкое использование инструментов мотивации, учитывающих возрастные и профессиональные особенности педагогов;
- совершенствование механизмов управления человеческими ресурсами, обеспечивающих справедливые и прозрачные кадровые решения.

Эти меры помогут повысить удовлетворённость педагогов, снизить текучесть кадров и создать стабильную и мотивированную команду преподавателей, способствующую успешному развитию колледжа.

Список литературы

1. Ермакова А.С. Трудности молодых педагогов при адаптации к профессиональной деятельности как индикатор дефицита социального капитала образовательной организации / А.С. Ермакова, А.К. Осин // Психолого-педагогическое сопровождение общего, специального и инклюзивного образования детей и взрослых: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Тула, 9 апр. 2026 г.) / редкол.: С.Н. Башинова [и др.]. – Чебоксары: Среда, 2026.

2. Конькова П.С. Анализ затруднений молодых учителей в профессиональной деятельности / П.С. Конькова, А.К. Осин // Наука, образование, технологии в эпоху глобальных трансформаций: сборник статей Международной научно-практической конференции. – Петрозаводск, 2025. – С. 30–43. EDN LUKPVA

3. Кузнецов А.С. Эффекты педагогической профилизации: опыт региона / А.С. Кузнецов, А.К. Осин // Студенческий научный форум 2025: сборник статей XV Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2025. – С. 206–211. EDN GPFJFS

4. Лебедева О.Е. Адаптация молодых специалистов в образовательных учреждениях: опыт исследования / О.Е. Лебедева // Педагогическое образование в России. – 2017. – №2. – С. 112–121.