

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСЛОВИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING STAFF WORKING CONDITIONS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ПОЛУЧЕНО 08.05.2023 ОДОБРЕНО 19.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.08.2023 УДК 331 / 37.088.2 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-39-47



ТАРХАНОВА Е.С.

Канд. социол. наук, доцент, доцент кафедры «Социология и управление персоналом», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», г. Пенза

TARKHANOVA E.S.

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Personnel Management, Penza State University, Penza

e-mail: helena_82@mail.ru



ЛОШКАНОВА А.А.

Выпускник магистратуры по направлению подготовки «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет», учитель МБОУ Гимназия №44, г. Пенза

LOSHKANOVA A.A.

Graduate of the Master's Program, Direction "Personnel Management", Penza State University; Teacher, Gymnasium № 44, Penza

e-mail: glukhova-1996@mail.ru

Аннотация

Целью представленного в статье исследования является изучение и анализ факторов, внешних и внутренних, влияющих на условия труда в образовательных учреждениях и определяющих направления их совершенствования. Отмечаются значимость условий труда и их влияние на качество образовательных услуг, выделяется классификация условий труда, отмечается важность соблюдения не только санитарно-гигиенических норм и техники безопасности, но и социально-экономических и социально-психологических компонентов условий труда. Уделено особое внимание анализу факторов, которые влияют на условия труда в образовательных учреждениях: социально-производственных (технические), социально-экономических, социально-гигиенических (санитарно-гигиенические), социально-психологических. Новизной работы является комплексное исследование условий труда в образовательном учреждении г. Пензы. Теоретическая значимость работы состоит в рассмотрении терминологического аппарата условий труда и выявлении существенных характеристик условий труда общеобразовательной организации. Практической значимостью исследования является то, что на основе полученных результатов были выявлены проблемы и определены направления работы, которые необходимо изменить либо корректировать для совершенствования условий труда и повышения качества работы образовательного учреждения в целом. Это позволит снизить текучесть кадров, предотвратить профессиональное выгорание сотрудников образовательного учреждения, повысить их удовлетворенность трудом, что позволит улучшить производительность труда и показатели деятельности организации в целом. Выявленные аспекты рассчитаны на «положительный эффект» и могут учитываться в практической деятельности организаций аналогичных сфер деятельности при разработке конкретных предложений для совершенствования условий труда и отдельных аспектов управления персоналом.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, кадровая политика, персонал, профессиональное выгорание, управление персоналом, условия труда, образовательное учреждение, удовлетворенность трудом, факторы.

Abstract

The purpose of the study presented in the article is to study and analyze factors, external and internal, that affect working conditions in educational institutions and determine the directions for their improvement. The importance of working conditions and their impact on the quality of education is noted, the classification of working conditions is highlighted, the importance of observing not only sanitary and hygienic standards and safety precautions, but also the socio-economic and socio-psychological components of working conditions is noted. Particular attention is paid to the analysis of factors affecting working conditions in educational institutions: socio-production (technical), socio-economic, socio-hygienic (sanitary and hygienic), socio-psychological. The novelty of the work is a comprehensive study of working conditions in an educational institution in the city of Penza. The theoretical significance of the work lies in the consideration of the terminological apparatus of working conditions and the identification of the essential characteristics of the working conditions of a general educational organization. The practical significance of the study lies in the fact that, based on the results of the study, problems were identified and areas of work were identified that need to be changed or adjusted to improve working conditions and improve the quality of the educational institution as a whole. This will reduce staff turnover, prevent professional burnout of employees of an educational institution, increase their job satisfaction, which, in turn, will improve labor productivity and performance of the organization as a whole. The identified aspects are designed for a "positive effect" and can be taken into account in the practical activities of organizations in similar areas of activity when developing specific recommendations for improving working conditions and certain aspects of personnel management.

Keywords: quality of working life, personnel policy, personnel, professional burnout, personnel management, working conditions, educational institution, job satisfaction, factors.

ВВЕДЕНИЕ

В современных социально-экономических условиях предъявляются новые требования к работникам различных профессий и сфер деятельности. Исключением не стала и сфера образования. Научно-технический прогресс, цифровизация всех сфер деятельности, увеличение потока инфор-

мации, изменение информационного пространства — все это прямо или косвенно сопровождает трудовую деятельность педагогов, учителей и должно учитываться при управлении персоналом общеобразовательного учреждения. Условия труда в образовательных учреждениях не должны оставаться статичными, поскольку они подвержены влиянию внешних факторов и должны отражать происходящие изменения.

Однако проблемы в данной сфере существуют. Одной из них является высокая текучесть кадров, особенно молодые специалисты увольняются в первый год работы, обосновывая свое решение низкой оплатой труда, не вполне удовлетворительными условиями труда. Также условия труда, которые не удовлетворяют работников, зачастую являются причиной стрессов, профессионального выгорания, травматизма на производстве, возникновения профессиональных заболеваний, падения производительности и показателей деятельности организации в целом.

Актуальность темы статьи определяется тем, что условия труда в образовательных учреждениях напрямую влияют на работоспособность, социально-психологическое самочувствие, отношение к труду и удовлетворенность трудом учителей и других сотрудников, которые обеспечивают образовательный процесс. Поэтому изучение условий труда в образовательных учреждениях важно и будет способствовать выявлению существующих проблем в этой сфере, определению направлений их решения. Это будет способствовать совершенствованию управления персоналом, развитию образовательной организации и росту качества образовательных услуг в целом.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для достижения поставленной в статье цели и задач использовались следующие методы исследования:

- теоретические (теоретический анализ литературы по проблеме исследования, анализ действующих нормативных документов по теме исследования, сравнение, обобщение, систематизация);
- эмпирические (изучение и обобщение передового опыта совершенствования условий труда, анкетирование, наблюдение);
- социологические методы (анализ документов, опрос, анкетирование, интервьюирование);
- методы статистической обработки результатов исследования.

Исследовательская работа проводилась на базе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 44 города Пензы (далее МБОУ гимназия № 44).

Объем выборки составил 84 человека. Единица наблюдения — действующие и недавно уволившиеся сотрудники МБОУ гимназия № 44 г. Пензы.

Этапы исследования: исследование проводилось в три этапа.

На первом этапе анализировалась нормативно-правовая и методическая литература по проблеме исследования, изучались теоретические аспекты условий труда персонала (понятие, классификация, виды), а также факторы, влияющие на них в образовательных учреждениях; уточнялся и обобщался отечественный и зарубежный опыт по совершенствованию условий труда в общеобразовательных учреждениях.

На втором этапе проводилось социологическое исследование, в ходе которого были выявлены проблемные моменты в условиях труда образовательного учреждения.

На третьем этапе осуществлялись анализ, систематизация и обобщение результатов исследования для последующего определения направлений совершенствования условия труда в образовательных учреждениях.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА, ЕГО ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

Условия труда являются важным фактором эффективной производительности труда и представляют собой суще-

ственный элемент трудового процесса, формирующийся под воздействием взаимосвязанных факторов естественно-природного, социально-экономического и технико-организационного характера. Условия труда влияют на состояние здоровья, работоспособность человека, его отношение к труду и удовлетворенность им, всестороннее развитие личности, а также на эффективность производства и качество трудовой жизни в целом.

Проблема условий труда персонала давно привлекает пристальное внимание многих ученых и на сегодняшний день активно разрабатывается в научных трудах социологов, психологов, исследователей в области права и управления персоналом.

Первый практический интерес к организации труда появился в конце XIX — начале XX в., когда У. Тейлор экспериментально доказал, что хорошие условия труда рабочих положительно влияют на результаты трудовой деятельности, повышают производительность труда.

С тех пор задумались о необходимости создания и поддержания благоприятных условий труда рабочих на предприятиях, их улучшения в целях повышения экономических показателей деятельности, которые напрямую связаны с эффективной работой персонала за счет создания комфортных и безопасных условий труда. А в теории и практике управления появилось и стало использоваться понятие «условия труда». На сегодняшний день условия труда являются неотъемлемым элементом научной организации труда.

Требования условий труда в первую очередь разработаны Международной Организацией Труда в соответствии с общепризнанными международными принципами [7]. В Российской Федерации требованиями служит Система стандартов безопасности труда, которая регламентирует общие положения для создания оптимальных условий труда на предприятиях и организациях.

Анализируя сущность и содержание условий труда, в первую очередь можно выделить, что они рассматриваются как совокупность взаимосвязанных факторов, непосредственно влияющих на работоспособность и здоровье работников. Данный аспект отмечается, например, Кибановым А.Я. [13], который относит к ним характер работы (должность, квалификация, специальность), рабочее место, продолжительность рабочего дня и т.д.

Коллектив авторов (Аксенова Е.А., Малиновский П.В., Малиновская Н.М., Аксенова Е.А.) отмечает, что условия труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [1, с. 105].

На законодательном уровне также определяется сущностное содержание исследуемого понятия. Прежде всего, в Конституции РФ [5] закреплено право граждан на работу в условиях труда, не наносящих вред здоровью (статья 37). Согласно Трудовому кодексу РФ, работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным коллективным договором, государственными стандартами организации и безопасности труда (статья 21) [11].

Именно в Трудовом кодексе РФ дано наиболее точное определение условий труда, в котором говорится, что это не только совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, но и отмечается их влияние на работоспособность и здоровье работника (статья 209). Определение условий труда в научных работах имеет строгий характер исходя из определения именно Трудового кодекса РФ.

Некоторыми исследователями отмечено влияние условий труда на качество трудовой жизни. С этой точки зрения,

условия труда рассматриваются как общественное явление со сложной структурой, которое формируется в процессе своего существования под влиянием различных факторов, которые в свою очередь влияют на показатель работоспособности работников, показатели эффективности труда и другие показатели, при условии, что человек — это главная производительная сила.

Михайлов А.И. в статье «Условия труда как элемент качества трудовой жизни» дает определение условий труда как «совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется деятельность человека» [8, с. 85].

Общей целью качества трудовой жизни как сочетания организационных условий и практических мероприятий является создание удовлетворительного, располагающего к производительному труду рабочего места, начиная от рядовых работников до менеджеров (управляющих) высшего звена, что будет способствовать их эффективной трудовой деятельности и качественному производству товаров и услуг [12, с. 98]. Что актуально и для сферы образования.

Интересной представляется точка зрения профессора Александрова Н.Г. [2], который провел анализ сущности прав работников на условия труда и факторов, которые могли бы стать благоприятными для повышения производительности труда и одновременно быть безопасными для здоровья работников. При этом ученый отмечал, что каждому работнику должны быть обеспечены условия, регламентированные организационными и техническими условиями, которые будут способствовать повышению производительности труда, а создание требуемых условий труда является обязанностью руководства [2, с. 21]. Также в ходе исследования было отмечено, что работники в своих интересах хотят видеть не только финансовые блага, что является важным фактором эффективного управления персоналом.

Сложность и многоаспектность понятия «условия труда» определяют его разновидности и классификации, которые представлены достаточно широко.

На рис. 1 представлена классификация условий труда, выделенная в соответствии со статьей 209 Трудового кодекса РФ.

В связи с большим разнообразием значений условий труда, они классифицируются на:

- условия найма, то есть условия труда, на которых осуществляется прием на работу и в последующем выполняется сама работа;
- организационные условия работы, которые отражают особенности выполнения работ определенной специфики;

- производственно-технические и технологические условия работы, то есть так называемые условия безопасности (охрана) труда. Следует отметить, что условия и охрана труда неразрывно связаны между собой: условия труда, предусмотренные трудовым законодательством (договором), должны соответствовать требованиям охраны труда. Основной задачей охраны труда является предотвращение профессиональных заболеваний и производственного травматизма, а также минимизация их социальных и экономических последствий.

Наиболее известной классификацией условий труда является их деление по следующим группам:

- условия безопасности труда, обусловленные наличием и состоянием техники безопасности;
- санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю предметную среду, где протекает трудовой процесс (микроклимат, производственный шум, температуру воздуха, его влажность, освещение, вибрация и т.п.);
- психофизиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности по той или иной специальности или профессии;
- социально-психологические условия, характеризующие социально-психологический климат и взаимоотношения в трудовом коллективе;
- эстетические условия — оформление помещений, кабинетов для труда и отдыха, архитектурно-планировочные решения, цветовое решение спецодежды, форма и цвет средств работы, элементы организационной культуры и т.п.

Следует отметить, что каждый вид условий труда изучается отдельным направлением менеджмента. Например, технолого-технический менеджмент занимается планированием, организацией, анализом безопасности, финансированием, контролем, оценкой состояния и условий охраны труда; социально-экономический менеджмент занимается стимулированием работников и повышением их мотивации к безопасному труду и обеспечивает трудовую культуру организации; правовой трудовоохранный менеджмент предусматривает организацию и регламентацию работы с правовыми документами по условиям труда.

В современных условиях особую популярность приобретает стресс-менеджмент, который осуществляется для своевременной профилактики профессионального стресса и профессионального выгорания персонала. Одной из наиболее частых причин, связанной с появлением деструктивных конфликтных и стрессовых ситуаций, является постоянная психологическая нагрузка на сотрудников и руководителей организаций сферы услуг, непосредственно связанная со спе-



Рис. 1. Классификация условий труда в Трудовом кодексе РФ

Источник: составлено авторами на основе [11].

цификой профессиональной деятельности [10, с. 16], что особенно актуально и для сферы образования.

Для оценки характера и конкретных условий труда на определенном рабочем месте требуется гигиеническая классификация труда, в ходе которой выявляются основания, которые направлены на предотвращение или минимизацию различных неблагоприятных факторов, влияющих на трудовой процесс [6, с. 167]. Более подробно об этом говорится в «Руководстве по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (п. 4.2), а также в Федеральном законе № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда» (статья 14)[14].

Выделяются четыре класса условий труда (табл. 1).

Классификация условий труда в зависимости от гигиенических нормативов [14]

Таблица 1

Наименование	Характеристика
Опасные условия труда	состояние производственной среды и трудового процесса создают угрозу жизни и здоровья для работников, вызывают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности в следствии высокого уровня воздействия вредных и/или опасных производственных факторов
Вредные условия труда	включающие подклассы и степени при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников превышают установленные нормативами уровни
Допустимые условия труда	состояние рабочего места, производственной среды и трудового процесса не превышают гигиенических нормативов и не оказывают неблагоприятного влияния на состояние здоровья работников за счет регламентирующих режимов труда и отдыха
Оптимальные условия труда	создаются и поддерживаются такие условия, которые способствуют высокой работоспособности и обеспечивают сохранность здоровья работников

Зная все характеристики условий труда (их вид, степень, класс, подкласс), у руководства организации появляется возможность правильного реагирования на них, что позволяет влиять на различные показатели производственной среды в зависимости от класса условий труда и соответственно совершенствовать и улучшать их.

Оценка условий труда направлена на улучшение условий и охраны труда, которая должна содействовать разработке комплекса мероприятий и стать основным инструментом в борьбе с производственным травматизмом и профессиональными заболеваниями [9, с. 18].

Наличие вышеперечисленной градации еще раз подтверждает, что в зависимости от вида деятельности работника могут варьироваться не только сами условия труда, но и влияющие на них факторы, которые нуждаются в подробном изучении и анализе.

ФАКТОРЫ УСЛОВИЙ ТРУДА

Факторами условий труда являются все факторы окружающей его внутренней и внешней производственной среды, которые определяют в той или иной степени их состояние и перспективы развития в организации.

Прежде всего учитываются производственные факторы, влияющие на рабочее место (статические и динамические нагрузки, биологические, физические- химические факторы).

Роспотребнадзор разработал Программу производственного контроля, в соответствии с которой ежегодно проводятся приемки образовательных учреждений к новому учебному году, проводятся дезинфекция, дезинсекция, дератизация помещений, контрольные замеры по освещенности, микроклимату и наличию вредных веществ в помещениях, проверяется соответствие имеющегося оборудования и всех помещений требованиям техники безопасности, а также противопожарные и санитарно-гигиенические условия и мероприятия.

Для анализа факторов, влияющих на условия труда в образовательных учреждениях, за основу будет взята классификация условий труда, предложенная И.А. Зосименко и В.А. Черновым [4], которая включает следующие компоненты: социально-производственные (технические), социально-экономические, социально-гигиенические (санитарно-гигиенические), социально-психологические. Схематично они представлены на рис. 2.

Наряду с социально-экономическими факторами условий труда не стоит забывать и о базовых характеристиках условий труда: охрана труда, нормативно-правовая основа, гигиенические нормативы и т.д., которые присущи также условиям труда в общеобразовательных организациях.



Рис. 2. Классификация условий труда [4]

Главными задачами любого образовательного учреждения являются создание безопасных условий труда и учебы, профилактика травматизма, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности, охрана жизни и здоровья воспитанников, обучающихся и работников образовательного учреждения.

Вся деятельность образовательных учреждений построена и осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» [15] и локальными актами образовательного учреждения (Устав образовательного учреждения, Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка и др.). В данном направлении ведется регулярная работа, которая находится под контролем различных организаций: СЭС (санитарно-эпидемиологическая служба), пожарная служба, управление образования и т.д.

Для анализа условий труда работников образовательной сферы необходимо учитывать ряд факторов: особенности системы управления персоналом в организации (как осуществляется подбор, отбор, адаптация, мотивация и стимулирование персонала, уровень заработной платы, надбавок, социальные выплаты, условия карьерного роста и т.д.), объем нагрузки (общей и педагогической), режим и график работы, расписание, условия работы в классе, оснащенность их необходимым оборудованием и др. Все это характеризует внутренние факторы, определяющие условия труда персонала в образовательном учреждении.

Важно понимать, что, говоря о педагогических работниках, стоит брать во внимание не только условия труда в их общепринятом значении. В данной категории необходимо также рассмотреть прежде всего факторы (внутреннего характера), влияющие на работоспособность персонала и его удовлетворенность трудом: состояние рабочего места, кадровая политика организации, реализуемая корпоративная политика, социально-психологический климат в коллективе, наличие или отсутствие профессионального выгорания, его профилактика, период адаптации работников и другие.

Несмотря на совокупность нормативно-правовых стандартов, регламентирующих условия труда в образовательной сфере, проблемы в ней существуют и характеризуются, в первую очередь, неудовлетворенностью работников данной сферы имеющимися условиями труда в организации.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Рассмотрим и проанализируем влияние некоторых вышеперечисленных факторов на состояние условий труда в образовательном учреждении, удовлетворенности ими персонала организации.

Для выявления возможных проблем, связанных с условиями труда, которые возникают у сотрудников общеобразовательных учреждений, было проведено социологическое исследование на примере МБОУ гимназия № 44 г. Пензы. В ходе анализа системы условий труда был проведен двухэтапное анкетирование ($n = 84$ — работающих и недавно уволившихся педагогов) и интервьюирование сотрудников ($n = 5$), позволяющее определить основные проблемы и последующие направления совершенствования условий труда в исследуемой организации.

Как отмечалось выше, в процессе исследования изучались компоненты социально-производственных (технические), социально-экономических, социально-гигиенических (санитарно-гигиенические), социально-психологических факторов согласно классификации условий труда Зосименко И.А. и Чернова В.А. [4].

Вопросы анкеты разрабатывались на основе проанализированного выше теоретического материала о факторах, влияющих на условия труда в образовательных организациях.

Проведенное анкетирование показало, что большинство сотрудников имеют те или иные претензии, сталкиваются с различными проблемами, связанными с условиями труда.

Так, одним из значимых критериев условий труда считается соизмеримость затраченных усилий при выполнении работы с заработной платой. В итоге более половины (54%) респондентов, скорее, удовлетворены размером заработной платы; 30%, скорее, не удовлетворены, 10% категорически не удовлетворены и лишь 6% опрошенных полностью удовлетворены размером заработной платы. Стоит отметить важную закономерность: из 10% не удовлетворенных размером заработной платы все имеют стаж работы менее 5 лет, также часть из них уже относится к уволившимся сотрудникам, что ставит в группу риска склонных к увольнению сотрудников остальных респондентов, ответивших также отрицательно на поставленный вопрос.

Один из вопросов затрагивал оценку удовлетворенности работников техническими и бытовыми условиями труда. Под техническими условиями труда понимается оснащенность кабинетов, наличие компьютера, принтера, проектора, интерактивной доски, доступ к интернету. К бытовым условиям относятся санитарно-эпидемиологические условия, частота и качество уборки помещений, наличие столовой, качество еды в столовой, наличие комфортабельной учительской и т.д. В итоге полностью недовольных техническими и бытовыми условиями 2% опрошенных, частично недовольных техническими и бытовыми условиями 10% и еще 58% скорее ими довольны, чем недовольны (рис. 3). Это говорит о том, что в организации имеются факторы условий труда, которыми недовольны работники в большей или меньшей степени и оказывающие негативное влияние на рабочий процесс.

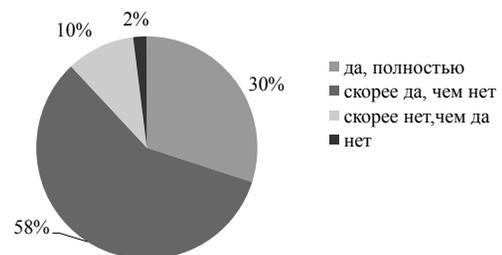


Рис. 3. Удовлетворенность техническими и бытовыми условиями (в процентах от числа опрошенных, $n = 84$)

Также была проанализирована удовлетворенность работников соотношением рабочего времени и времени отдыха.

Режим труда и отдыха является одной из базовых составляющих в сохранении высокой производительности. Классическим является применение чередований режима труда и отдыха, а именно наличие регламентированного обеда и перерывов. В процессе выполнения работ, которые требуют большого объема усилий, рекомендованы небольшие перерывы (от 5 до 20 минут) в зависимости от вида деятельности, сложности и уровня напряженности выполняемой работы.

Получилось, что большинство работников (74% опрошенных) не удовлетворены балансом рабочего времени и времени отдыха (рис. 4), что является одним из факторов неудовлетворенности трудом и возможного профессионального выгорания, которое также является одним из показателей качества условий труда в организации, который нуждается в дополнительном исследовании.

Для выявления профессионального выгорания среди учителей была взята методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко и проведено дополнительное анкетирование сотрудников. В результате 90% опрошенных сталкиваются с различного рода стрессами на работе.

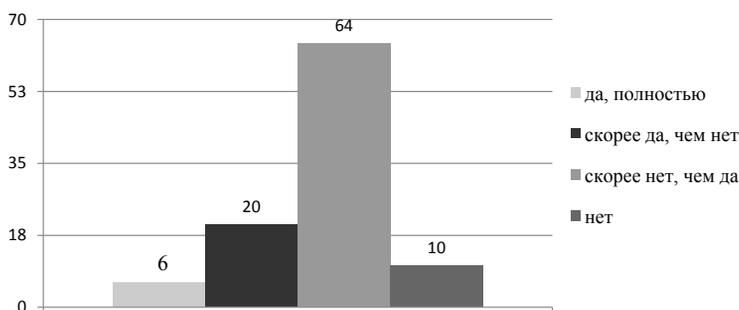


Рис. 4. Удовлетворенность соотношением рабочего времени и времени отдыха (в процентах от числа опрошенных, n = 84)

К оставшимся 10% относятся молодые педагоги с опытом работы до 3 лет. Необходимо отметить, что у большего количества сотрудников было выявлено напряжение по тем или иным направлениям, к резистенции и истощению склонны практически одинаковое число опрошенных. Детальный анализ результатов представлен в табл. 2. Данное исследование подтвердило предположение о наличии профессионального выгорания у персонала учебного заведения.

Таблица 3

Проблемы, влияющие на условия труда и профессиональное выгорание сотрудников

Проблемы	Характеристика
Ненормированный рабочий день	Классное руководство, проверка тетрадей, заполнение электронного журнала, подготовка конспектов занятий на следующий день, различные «круглосуточные чаты», размытые границы между работой и личной жизнью и т.п.
Несоизмеримость прикладываемых усилий с получаемым вознаграждением	Оплачиваются лишь часы уроков и классное руководство в размере 4350 в месяц, при проведении расчета стоимость часа рабочего времени, получаем минимальные показатели
Многозадачность	Параллельное выполнение множества дел: ведение занятий, классное руководство, повышение квалификации, подготовка и участие в олимпиадах, экзаменах, конференциях, конкурсах (как самостоятельно, так и с учащимися), организация и проведение экскурсий, различных тематических праздников, ежедневные рутинные дела (организация питания детей, классные мероприятия (различные праздники, поздравление учащихся с днем рождения и т.п.), выполнение распоряжений руководства, встречи с родителями, рассмотрение и урегулирование конфликтов учащихся, ведение графика дежурств детей, соблюдение противопожарных мер и др.)
Высокая эмоциональная нагрузка	Разные тематические уроки и классные часы, сопровождающиеся презентациями, выступлениями, декорациями порой представляющими «маленький спектакль»; ежедневное общение с руководством, коллегами, учениками, их родителями, имеющими свои психологические особенности, свои потребности, некие претензии, запросы и реализующие ту или иную манеру общения и поведения. И все это приходится учитывать учителям, уделять внимание и находить индивидуальный подход к каждому. Распоряжения руководства, сдача документации, заполнение электронного журнала, также относятся в эту категорию, так как из-за сжатых сроков зачастую создают стрессовые ситуации, чрезмерное давление [3, с. 50]

Анализ результатов исследования по выявлению профессионального выгорания сотрудников учебного заведения

Таблица 2

Наименование «симптома» профессионального выгорания	Показатель, в %
«Истощение»	40
1. Личностная отстраненность (деперсонализация)	5
2. Эмоциональный дефицит	10
3. Эмоциональная отстраненность	10
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения	15
«Резистенция»	45
1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	10
2. Эмоционально-нравственная дезориентация	10
3. Редукция профессиональных обязанностей	15
4. Расширение сферы экономии эмоций	15
«Напряжение»	70
1. Переживание психотравмирующих обстоятельств	15
2. Тревога и депрессия	15
3. «Загнанность в клетку»	15
4. Удовлетворенность собой	25

Анализируя результаты исследования, можно сгруппировать выявленные причины, обуславливающие появление стресса, профессионального выгорания сотрудников и влияющие на неудовлетворенность некоторыми аспектами существующих условий труда в организации (табл. 3).

Перечисленные проблемы тесно взаимосвязаны, обуславливают друг друга и прямо или косвенно характеризуют существующие условия труда в образовательной организации.

Особое внимание должно уделяться улучшению одного из компонентов социально-психологических условий труда. Так, по результатам исследования были выявлены предрасположенность к стрессовым ситуациям и профессиональному выгоранию у педагогов. Поэтому руководству организации необходимо уделить данному аспекту должное внимание и проводить профилактические мероприятия в данном направлении.

Способность своевременно диагностировать факторы и причины повышения уровня профессионального стресса персонала, реализовывать кадровые мероприятия профилактической работы — важные компоненты стресс-компетентности руководителя организации [10, с. 17].

Источник: составлено авторами по результатам исследования и анализа [3].

Особое значение при анализе условий труда играет социально-психологический климат в коллективе, которые большинством сотрудников отмечен как благоприятный (95%) и лишь 5% опрошенных отмечают его как неблагоприятный. Стоит отметить, что все из них на данный момент уже не являются сотрудниками организации.

Интересным результатом стал 100% положительный ответ на вопрос о наличии возможности вносить предложения по совершенствованию условий труда. Это говорит о том,

что данному аспекту уделяется внимание, вопрос открыт для обсуждения, а руководство образовательного учреждения проявляет гибкость. Положительным моментом также является факт, что в таком коллективе каждый чувствует свою значимость.

На вопрос о том, какие факторы повысили бы и улучшали трудовую активность, по мнению сотрудников, были выделены следующие (ответы на этот вопрос предполагали многовариантность): 86% респондентов отметили, что это ясность задач; 50% — материальное стимулирование и премии; 50% — хороший настрой коллектива; 35% отметили соревновательный настрой; по 25% получили творческие задачи; похвала, одобрение; хорошее техническое оснащение. Более подробно распределение ответов на вопрос представлено на рис. 5. Такое же количество процентов (25%) набрал и вариант ответа «другое», где были указаны следующие мероприятия: победа в профессиональных конкурсах, победы детей в конкурсах и олимпиадах различного уровня, заинтересованность детей, отдача от детей и др. Такие ответы свидетельствуют о том, что профессии учитель важны социальное одобрение и высокая социальная значимость. Социальный компонент условий труда уже взят под контроль. Так, 2023 г. в России объявлен годом педагога и наставника. Подобный шаг говорит о том, что на проблемы педагогов обратили внимание на федеральном уровне, а это значит, что есть вероятность улучшения социального восприятия профессии учитель.

ВЫВОДЫ

По результатам исследования санитарно-гигиенические факторы условий труда исследуемого образовательного учреждения не вызывают нареканий персонала. Зоны роста были обнаружены в технических условиях труда, социально-экономической составляющей, корпоративной культуре и кадровой политике организации. Результаты анкетирования показали, что педагоги, склонные к увольнению,

считают основной причиной недостаточный уровень заработной платы, также ими отмечается высокая степень усталости, эмоционального истощения и несоответствие технических условий ожиданиям. Благодаря проведенному анализу условий труда были определены проблемные зоны в кадровой политике организации. Выявлено, что текучести кадров в исследуемой организации способствуют сложности в период адаптации, есть некоторые проблемы в оформлении и реализации корпоративной культуры. Данные моменты нуждаются в совершенствовании и влияют на работоспособность сотрудников и его удовлетворенность свои трудом.

По результатам исследования удалось выявить основные проблемы в условиях труда образовательного учреждения, определить направления работы (с учетом мнения персонала), которые необходимо изменить либо корректировать для последующего совершенствования условий труда, повышения удовлетворенности трудом сотрудников и качества работы организации в целом.

В результате определения основных направлений мероприятий для совершенствования условий труда требуется поэтапное внедрение различных изменений, с целью снижения воздействия отрицательного влияния данных факторов на условия труда работников. Внедрение таких мероприятий позволит сохранить штат работников и обеспечить привлекательные условия для новых сотрудников, а также повысить общие показатели деятельности организации.

Таким образом, неблагоприятные условия труда являются причиной снижения производительности труда, объемов выполняемых работ, снижения качества предоставляемых услуг, появления стресса и профессионального выгорания у сотрудников. Поэтому совершенствование условий труда посредством эффективной кадровой политики является одним из важных факторов, которым руководство может влиять на своих работников.

Условия труда непосредственно влияют на социально-психологическое самочувствие и работоспособность человека,



Рис. 5. Распределение ответов на вопрос: «Какие факторы повышали бы и улучшали Вашу трудовую активность?» (в процентах от числа опрошенных, n = 84)

Примечание: ответы на этот вопрос предполагали многовариантность, поэтому общее количество ответов превышает 100 %.

его удовлетворенность трудом и соответственно на показатели деятельности организации в целом. Особенно это важно для организаций образовательной сферы, от которой зависят качество образовательных услуг и эффективное функционирование общеобразовательных учреждений в целом. Поэтому изучение, создание и улучшение условий труда в данной сфере является необходимым направлением развития организации и одним из инструментов, который позволяет работникам чувствовать себя комфортно в профессиональной среде, повышает их эффективность и обеспечивает высокое качество деятельности образовательных учреждений. Благоприятные условия труда являются главным фактором, который способствует всестороннему развитию работника, формированию творческого подхода и повышению показателей его производительности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аксенова Е.А., Малиновский П.В., Малиновская Н.М. Управление персоналом: учеб. пособие / Под ред.: Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. — М.: ЮНИТИ-ДАНА. — 2017. — 560 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. — М.: Проспект, 2008. — 344 с.
3. Глухова А.А. Профессиональное выгорание и его профилактика у работников образовательных учреждений / А.А. Глухова, Л.Ф. Каримова // Социокультурные факторы консолидации современного общества: Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, Пенза, 21 мая 2021 года. — Пенза: Пензенский государственный университет, 2021. — С. 49–54.
4. Зосименко И.А., Чернов В.А. Социология: учебное пособие в схемах. Ульяновск: УлГТУ, 2010. — 162 с.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
6. Лошканова А.А. Регламентация условий труда в отечественных и зарубежных общеобразовательных учреждениях / А.А. Лошканова, Л.Ф. Каримова // Качество жизни населения в современном российском обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты: сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции, посвященной памяти Почетного работника высшего профессионального образования РФ, д-р социол. наук, профессора Кошарной Галины Борисовны, Пенза, 27 мая 2022 года. — Пенза: Пензенский государственный университет, 2022. — С. 164–168.
7. Международные исследования качества образования. URL: https://fioco.ru/Media/Default/Documents/МСИ/PISA2018РФ_Краткий%20отчет.pdf
8. Михайлов А.И. Условия труда как элемент качества трудовой жизни / А. И. Михайлов // Человек и труд. — 2006. — № 2. — С. 84–86.
9. Передерий В.А., Скрипниченко Л.С. К вопросу о поддержке профессионального здоровья персонала в образовательных организациях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 3. — С. 18–24 // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-podderzhanii-professionalnogo-zdorovya-personala-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah>
10. Соловова Н.В., Калмыкова О.Ю. Стресс-менеджмент в организации сферы услуг // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 4. — С. 16–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stress-menedzhment-v-organizatsii-sfery-uslug>
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
12. Тарханова Е.С., Куликова Н.А. Влияние качества трудовой жизни работников на развитие персонала организации // Качество жизни населения в современном российском обществе: социокультурные и социально-экономические аспекты. Сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Под редакцией Г.Б. Кошарной. — Пенза: ПГУ. — 2020. С. 97–100.
13. Управление персоналом организации. Учебник под ред. Кибанова А.Я. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 610 с.
14. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О специальной оценке условий труда» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555
15. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 17.02.2023) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

REFERENCES

1. Aksenova E.A., Malinovskij P.V., Malinovskaya N.M. Upravlenie personalom: Ucheb.posobie / Pod red.: Bazarova T.YU., Eremina B.L.. M.: YUNITI-DANA. 2017. 560 p.
2. Aleksandrov N.G. Trudovoe pravootnoshenie: monografiya. M.: Prospekt, 2008. 344 p.
3. Gluhova A.A. Professional'noe vygoranie i ego profilaktika u rabotnikov obrazovatel'nyh uchrezhdenij / A.A. Gluhova, L.F. Karimova // Sociokul'turnye faktory konsolidacii sovremennogo obshchestva : Sbornik statej po materialam Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Penza, 21 maya 2021 goda. Penza: Penzenskij gosudarstvennyj universitet, 2021. pp. 49–54. (in Russian)
4. Zosimenko I.A., Chernov V.A. Sociologiya: uchebnoe posobie v skhemah. Ul'yanovsk: UIGTU, 2010. 162 p.
5. Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v hode obshcherossijskogo golosovaniya 01.07.2020) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
6. Loshkanova A.A. Reglamentaciya uslovij truda v otechestvennyh i zarubezhnyh obshcheobrazovatel'nyh uchrezhdeniyah / A.A. Loshkanova, L.F. Karimova // Kachestvo zhizni nasele-niya v sovremennom rossijskom obshchestve: sociokul'turnye i social'no-ekonomicheskie aspekty: sbornik statej po materialam Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii, posvyas-hchennoj pamyati Pochetnogo rabotnika vysshego professional'nogo obrazovaniya RF, d.sociol.n., professora Kosharnoj Galiny Borisovny, Penza, 27 maya 2022 goda. Penza: Penzenskij gosudarstvennyj universitet, 2022. pp. 164–168. (in Russian)
7. Mezhdunarodnye issledovaniya kachestva obrazovaniya. URL: https://fioco.ru/Media/Default/Documents/MSI/PISA2018RF_Kratkij%20otchet.pdf
8. Mihajlov A.I. Usloviya truda kak element kachestva trudovoj zhizni / A.I. Mihajlov // Chelovek i trud. 2006. no. 2. p. 84–86 (in Russian)
9. Perederij V.A., Skripnichenko L.S. K voprosu o podderzhanii professional'nogo zdorov'ya personala v obrazovatel'nyh organizatsiyah // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2021. no. 3. pp. 18–24 // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-podderzhanii-professionalnogo-zdorovya-personala-v-obrazovatelnyh-organizatsiyah> (in Russian)
10. Solovova N.V., Kalmykova O.YU. Stress-menedzhment v organizatsii sfery uslug // Upravleniye personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. 2022. no. 4. pp. 16–20 URL: <https://>

cyberleninka.ru/article/n/stress-menedzhment-v-organizatsii-sfery-uslug (in Russian)

11. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 19.12.2022, s izm. ot 11.04.2023) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.03.2023) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
12. Tarhanova E.S., Kulikova N.A. Vliyaniye kachestva trudovoy zhizni rabotnikov na razvitiye personala organizacii // Kachestvo zhizni naseleniya v sovremennom rossijskom obschestve: sociokul'turnye i social'no-ekonomicheskie aspekty. Sbornik statej po materialam Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Pod redakciej G.B. Kosharnoj. Penza: PGU. 2020. pp. 97–100 (in Russian)
13. Upravlenie personalom organizacii. Uchebnik pod red. Kibanova A.YA.M.: INFRA-M, 2020. 610 p.
14. Federal'nyj zakon ot 28.12.2013 N 426-FZ (red. ot 28.12.2022) «O special'noj ocenke uslovij truda» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555
15. Federal'nyj zakon ot 29 dekabrya 2012 g. № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» (v red. ot 17.02.2023) // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

Коуэн Т., Гросс Д.

СНАЧАЛА ЛЮДИ. КАК НАЙТИ ТЕХ, КТО ВЫВЕДЕТ КОМПАНИЮ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

М.: Манн, Иванов и Фербер, 2023, 320 с.

Если ваша компания выбирает стратегию процветания, то ей нужны таланты. Те, кто заражает энтузиазмом других, те, с кем не страшны никакие сложности. А значит — сначала вам нужны люди.

Известный экономист Тайлер Коуэн и венчурный капиталист и предприниматель Дэниел Гросс много лет помогают компаниям и ключевым сотрудникам находить друг друга. В своей книге они отвечают на самые важные вопросы, например:

- *какие сигналы «подает» резюме талантливого кандидата;*
- *как проводить собеседование, в том числе онлайн;*
- *как оценивать совместимость вашей компании и кандидата;*
- *как компании стать привлекательной для талантливых людей.*

Вы научитесь формулировать правильные вопросы соискателю, создавать доверительную обстановку на собеседовании, читать язык тела, видеть реальность между строк звонкого резюме... и в итоге отыщете людей, которые выведут компанию на новый уровень.



Зотов В.Б.

КАК ПОСТРОИТЬ КАРЬЕРУ РУКОВОДИТЕЛЯ. ЗОЛОТЫЕ СЕКРЕТЫ МИНИСТРА

М.: Феникс, 2023, 125 с.

Автор книги, проработавший около 25 лет в ранге министра Правительства г. Москвы — префектом ЮВАО, в популярной форме раскрывает секреты успешной карьеры руководителя и рассказывает о собственном опыте, весьма интересном и поучительном. Под его началом выросли более 140 руководителей самого высокого ранга.

За годы, отданные сначала оборонной промышленности нашей Родины, а затем управленческой деятельности самого высокого ранга, Владимир Борисович сформулировал и отточил алгоритм построения систем и элементов управления, ориентированных на высокие результаты. Его опыт — практический. Стремясь поделиться накопленными знаниями и навыками, он перечисляет конкретные шаги, которые помогут руководителям создать свой стиль и системный подход к трудовой и поведенческой деятельности, чтобы быть эффективными и продвигаться по карьерной лестнице.

Также в книге приводятся реальные случаи из управленческой практики с конкретными и емкими по содержанию выводами в виде резюме. Это отличное подспорье любому руководителю в разных жизненных ситуациях. Книга рассчитана на широкий круг читателей. Изложенные в ней рекомендации являются универсальными и будут полезны для руководителей разных уровней, государственных служащих, аспирантов и студентов управленческих вузов, старшеклассников, а также для тех, кто занимается вопросами управления в бизнесе.

