

Проблема удовлетворенности трудом на примере педагогических работников

Зинченко Светлана Сергеевна

Студент (бакалавр)

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления
человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: zin_svetlana_ser@mail.ru

В современных социально-экономических условиях происходит постоянная трансформация потребностей персонала и, как следствие, меняются механизмы его удовлетворенности трудом. Необходим поиск новых эффективных систем стимулирования трудовой деятельности сотрудников организации, повышающий их общий уровень удовлетворенности трудом [5].

Рассмотрим данную проблему на примере педагогов. Их удовлетворенность процессом труда напрямую связана с его результатами, соприкасающимися с воспитанием и обучением подрастающего поколения [2]. В работе школьного учителя важен не только полученный результат, но и сам процесс обучения, в ходе которого происходит нравственное воспитание, формирование духовного мира и мировоззренческих ценностей детей и подростков. Преподавательская деятельность сложна как умственно, так и эмоционально. Помимо профессиональных компетенций, которые необходимо постоянно совершенствовать, педагогам необходимо иметь огромную любовь к детям и повышенную стрессоустойчивость [4]. Работа с детьми требует переработки большого количества информации, принятия решений в условиях неопределенности. Она предъявляет особые требования к гибкости, креативности, эмоциональному интеллекту и другим личностным качествам педагога. Он должен постоянно самосовершенствоваться, находить индивидуальный подход к любому ребёнку, ориентируясь на конкретный результат. При этом учитель осуществляет воспитательную и внеклассную работу, ведёт строгую документацию, регулярно составляет отчеты о полученных результатах, находится в ожидании возможных проверок своего профессионализма со стороны руководства. Все эти факторы повышают эмоциональную напряженность деятельности и могут негативно сказываться на процессе работы, приводя к возникновению внутреннего дискомфорта. Именно поэтому удовлетворенность педагога трудом имеет огромное значение. Она должна перекрывать негативные факторы работы, чтобы каждый учитель мог работать с максимальной отдачей, позитивным настроением, доброжелательным отношением к ученикам.

Нами было проведено исследование в области удовлетворенности трудовым процессом. Выборочную совокупность исследования составили педагогические работники средней общеобразовательной школы г. Ростова-на-Дону. В исследовании приняли участие 35 преподавателей старшей школы. Удовлетворенность трудовым процессом изучалась с помощью двух опросников: «Опросник удовлетворенности работой» Спектора (1985 г). «Шкала общей удовлетворенности работой» Каммана и др. (1983 г).

В рамках первого опросника исследование проводилось по 9 аспектам работы. Респондентам было задано 36 вопросов, раскрывающих ряд критериев по 6-бальной шкале. Как показало исследование, наиболее привлекательной составляющей трудового процесса для педагогов является характер работы (3,77 из 6). Большинство работников данной отрасли с детства мечтали работать в школе, обучать подрастающее поколение. Это порождает сильную мотивацию на последующую трудовую деятельность.

Трудовой коллектив, согласно полученным данным, является вторым по степени значимости фактором, которым удовлетворены педагоги (3,58 из 6). Именно данный показатель описывал Э. Мэйо, говоря о том, что удовлетворенность процессом труда наступает

не столько от уровня заработной платы, сколько от окружения, сплоченности коллектива и атмосферы в данном обществе[3].

Наименее привлекательным фактором процесса труда опрошенные назвали бюрократизм процедуры работы (в рамках критерия удовлетворенность условиями труда, который составил 2,81 балла из 6). Все инициативы и предложения по совершенствованию процесса труда отвергаются директором школы, не принимаются во внимание, либо откладываются «на завтра». Тем самым не происходит усовершенствование и модернизации процесса труда с учетом потребностей сотрудников.

В рамках анкеты «Шкала общей удовлетворенности работой» респондентам задавались вопросы, направленные на выявление субъективной реакции педагогических работников на свою работу и организацию (школу) в целом. Для оценки высказываний респондентов использовалась 7-балльная шкала.

Согласно полученным данным, общая удовлетворенность трудом у педагогических работников ниже среднего. У них есть выраженное желание и стремление работать именно в сфере образования (4, 25 и 7), однако общее удовлетворение от места работы оказалось чуть ниже (4 из 7). Возможно данная тенденция обусловлена тем, что учителя не получают желаемой отдачи от процесса труда. Опрос показал, что существует острая необходимость повышения общего уровня удовлетворенности трудовым процессом, поскольку данный аспект негативно отражается на конечном результате труда педагогов [1].

Результаты исследования выявили крайне низкую удовлетворенность педагогических работников трудом. Обучение - процесс, требующий высокой степени вовлеченности и отдачи от обеих сторон. Поэтому общая удовлетворенность трудом педагогических работников играет крайне важную роль. Полученные результаты и сформулированные рекомендации были переданы руководству для оптимизации процесса взаимодействия с педагогами и повышения их удовлетворенности трудом.

Источники и литература

- 1) Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утверждена распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р
- 2) Волгина О.Н., Пушкарев Н.Ф., Матвеев А.А Мотивация труда персонала предприятия, Москва 2007. – 45-50 с.
- 3) Костенко Е.П. Теория управления: эволюция концепций в зарубежных странах / Содействие - XXI век, 2013 – 314-322 с.
- 4) Малышев А.К., Симонова Е.В. Удовлетворенность трудом педагогических работников образовательных учреждений (на примере г. Твери) / Образование в XXI веке. Материалы Всероссийской научной заочной конференции. Министерство образования и науки РФ, Тверской государственный технический университет. Тверь, 2015. 167-172 с.
- 5) Михалкина Е.В. //Под редакцией доктора экономических наук, профессора Е. В. Михалкиной Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технология / г. Ростов-на-Дону: издательство Южного Федерального Университета, - 2013 – 312-329 с.

Слова благодарности

Выражаю благодарность моему научному руководителю Е.В. Михалкиной и всему преподавательскому составу экономического факультета ЮФУ.