

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ И ПРИОРИТИЗАЦИЯ ФАКТОРОВ

И. Ю. Ильина

Российский государственный гуманитарный университет,
Москва, Россия

Статья посвящена анализу факторов удовлетворенности трудом преподавателей вузов в период модернизации высшего образования. Цель исследования – раскрыть современные подходы к оценке удовлетворенности трудом преподавателей и оценить значимость отдельных факторов в общей системе отношения преподавателей вузов к своему труду. Выявление и приоритизация факторов удовлетворенности трудом основаны на использовании методов сравнительного, типологического анализа, а также матрицы Эйзенхауэра. Эмпирическую базу исследования составляют данные, полученные в ходе мониторинга экономики образовательной сферы, проводимого НИУ «Высшая школа экономики». В ходе исследования выделены характеристики удовлетворенности трудом преподавателей вузов, основанные на сопоставлении наиболее значимых для преподавателей ожиданий от работы в вузе и реализованных на практике возможностей, предоставляемых работой. Система факторов, обуславливающих удовлетворенность трудом преподавателей вузов, включает широкий спектр характеристик профессиональной деятельности, отражающих наиболее проблемные точки всей системы высшего образования. Значительный дисбаланс между ожиданиями и реальностью связан с такими аспектами, как стабильность заработка и занятости, профессиональный рост и карьера, возможность планирования своей работы. Выявленная приоритизация факторов удовлетворенности трудом имеет отчасти вынужденный характер. Хотя полностью компенсировать отсутствие удовлетворенности оплатой труда невозможно, реализуется процесс смягчения негативного влияния низкой оплаты за счет социальной значимости, возможностей профессионального развития и самореализации преподавателей в трудовой деятельности. Предложенная сегментация преподавателей по уровню удовлетворенности трудом может быть использована в системе внутривузовского менеджмента при разработке дифференцированной кадровой политики в высшей школе.

Ключевые слова: кадровый потенциал вузов, преподаватели вузов, приоритизация факторов удовлетворенности трудом, кадровая политика, модернизация высшей школы.

LABOUR SATISFACTION OF UNIVERSITY LECTURERS: CURRENT APPROACHES TO ASSESSMENT AND PRIORITIZATION OF FACTIORS

Irina Yu. Ilina

Russian State University for the Humanities,
Moscow, Russia

The article analyzes factors of labour satisfaction of university lecturers during modernization of higher education. The goal of the research is to reveal current approaches to estimating labour satisfaction of lecturers and assess importance of different factors in the general system of lecturers' attitude to their work. Identification and prioritization of factors of labour satisfaction were based on methods of comparative, typological analysis and the Eisenhower matrix. The empiric base of the research was formed by data obtained during monitoring of education sphere economy, which was done by the Higher School of Economics. During the research characteristics of work satisfaction of university lecturers were shown, which were based on the comparison of the most important

expectations from work in the university and realized opportunities provided by the work. The system of factors stipulating work satisfaction of university lecturers includes a wide range of characteristics of professional activities that show the most problematic points of the whole system of higher education. A considerable misbalance between expectations and reality is connected with such aspects as stability of wage and employment, professional growth and career, possibility to plan work. The revealed prioritization of factors in labour satisfaction has partly forced nature. Though it is impossible to compensate in full for the absence of satisfaction by payment for work, the process of softening the negative effect of low pay is now being realized at the expense of social importance, possibilities of professional development and self-realization of lecturer at work. The proposed segmentation of lecturers by the level of work satisfaction can be used in the system of in-university management in development of differentiated HR policy in university.

Keywords: staff potential of universities, university lecturers, prioritization of factors of labour satisfaction, HR policy modernization at higher school.

Введение

В современных условиях идет процесс активного реформирования высшей школы, связанный с необходимостью модернизации всей образовательной системы в соответствии с новыми экономическими и политическими вызовами. Общие контуры новой модели российского высшего образования очерчены, но многие направления и аспекты трансформации еще не раскрыты в полной мере. Несмотря на дискуссионный характер некоторых нововведений в высшем образовании, есть сферы, оценка значимости которых не вызывает существенных разногласий, например, это касается развития научно-педагогического потенциала высшей школы. Практически все субъекты образовательных отношений (эксперты, руководители вузов, работодатели, студенты и их родители) в той или иной форме выражают свою озабоченность проблемами развития кадрового потенциала вузов и надеются на позитивные изменения в этой сфере. Большинство заинтересованных сторон отмечают особую роль преподавателя вуза в модернизации системы высшего образования. Этими обстоятельствами определяется особая актуальность проблемы адаптации профессорско-преподавательского состава к новым условиям, а также соответствия новым требованиям, предъявляемым к высшей школе. Среди многих факторов, определяющих успешность данных процессов, на наш взгляд, целесообразно выделить такой аспект, как удовлетворенность трудом преподавателей.

Гипотеза исследования – уровень удовлетворенности трудом преподавателей дифференцируется в зависимости от соотношения значимых, важных для преподавателей ожиданий от работы в вузе, с одной стороны, и реализованных на практике возможностей, достигнутых результатов, – с другой. Приоритизация факторов удовлетворенности трудом может быть связана с эффектом замещения отдельных параметров трудовой деятельности.

Методы

Актуальность и востребованность результатов исследований механизмов формирования удовлетворенности трудом преподавателей обусловили необходимость использования различных научных методов, как теоретических, так и прикладных (с использованием социологических и статистических данных).

В статье дан анализ современных подходов к оценке удовлетворенности трудом профессорско-преподавательского состава высшей школы, использованы данные, полученные в ходе мониторинга экономики образовательной сферы, проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» (опрос профессорско-преподавательского состава вузов в 2020/21 учебном году).

Выявление и приоритизация факторов удовлетворенности трудом преподавателей основаны на использовании методов сравнительного, типологического анализа, а также матрицы Эйзенхауэра.

Обзор литературы

В условиях ужесточения конкуренции и роста неопределенности в различных сферах возрастает значение факторов, обеспечивающих эффективное управление кадровым потенциалом организаций. Особое место в системе элементов, определяющих стабильность коллектива, вовлеченность персонала в процесс и успешность компании в целом, занимает удовлетворенность работников своим трудом.

Раскрывая сущность удовлетворенности трудом, следует учитывать, что, с одной стороны, эта категория представляет собой индивидуальную эмоциональную реакцию работника на ситуацию, которая складывается у него на работе, а с другой – отражает общее восприятие и оценку того, насколько материальные, социально-психологические и нравственные результаты труда соответствуют ожиданиям и представлениям работника. Практическая значимость исследований удовлетворенности трудом персонала не вызывает сомнений. Многочисленные эмпирические исследования, проводимые в российских и зарубежных компаниях, свидетельствуют о том, что низкий уровень удовлетворенности трудом негативно отражается на социально-психологическом климате, уровне вовлеченности и лояльности персонала, а также формирует предпосылки для высокой текучести персонала [4; 24; 28; 35]. Удовлетворенность трудом как важнейший параметр, характеризующий отношение работников к труду, привлекает внимание многих российских и зарубежных исследователей [8; 9; 13; 22; 27; 29]. Удовлетворенность трудом рассматривается в контексте формирования мотивации и лояльности персонала, создания благоприятного социально-психологического климата, обеспечения эффективности трудовой деятельности [7; 17; 25; 32; 33]. Широкий спектр используемых методик оценки позволяет авторам получить большой объем эмпирического материала и сформировать системные представления о наиболее значимых аспектах профессиональной деятель-

ности, определяющих уровень удовлетворенности трудом [26; 30; 31].

Традиционно многие исследователи ориентируются на анализ и классификацию факторов удовлетворенности трудом работников [10; 15; 34]. Адаптируя эти разработки к сфере высшего образования, можно согласиться с классическим подходом, согласно которому факторы удовлетворенности трудом разделяются на объективные и субъективные. К внешним факторам, т. е. условиям внешнего, объективного характера, можно отнести то, как работник воспринимает и оценивает свое место в системе более высокого уровня, в контексте существующих представлений об успешности, социальной значимости, престижности и статусности своей профессиональной позиции. К субъективным факторам можно отнести внутриорганизационные условия, параметры самооценки применительно к своему месту в конкретном коллективе или узком профессиональном сообществе. Это могут быть оценка своего материального положения, степени реализации своих карьерных планов, эмоционально-психологическое состояние, формируемое в результате повседневного общения с коллегами. Соответственно, выбор технологии оценки удовлетворенности трудом обусловлен тем, какой именно аспект трудовой деятельности становится предметом анализа [5; 19].

Известная методика оценки отношения к труду представителей различных категорий академического персонала предполагает, что на процесс формирования удовлетворенности трудом влияют следующие факторы: *work-roleinputs* (факторы, обеспечивающие и/или характеризующие рабочий процесс) и *work-roleoutputs* (результаты) [14]. В наибольшей степени удовлетворены своим трудом работники, относящиеся к категориям «академический персонал», «профессорско-преподавательский состав» и «административно-управленческий персонал». Более низкий уровень удовлетворенности трудом характерен для учебно-вспомогательного пер-

сонала. Среди различных категорий, отнесенных к академическому персоналу, научные сотрудники выделяются своим невысоким уровнем удовлетворенности трудом: наиболее часто негативные оценки касаются результатов профессионального развития, а также ощущений важности и значимости своих профессиональных достижений. Можно предположить, что научные сотрудники, занимающиеся исключительно исследовательской работой, лишены позитивных эмоций от преподавательской деятельности, общения со студентами, что в целом снижает их уровень удовлетворенности трудом.

Своеобразие факторов, определяющих удовлетворенность трудом преподавателей вузов, рассмотрено в исследовании И. А. Еремицкой [3]. Автор выявляет общие черты и специфику параметров удовлетворенности трудом трех категорий работников вузов: административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала и профессорско-преподавательского состава. В целом проведенное исследование фиксирует средний уровень удовлетворенности трудом лиц, работающих в вузе. Главный фактор, получающий максимальное количество негативных оценок работников разных категорий, – это уровень оплаты труда. Примерно одинаковый высокий уровень удовлетворенности характерен для всех работающих в вузе в отношении позиций «взаимоотношения с коллегами» и «потребность в общении и коллективной деятельности». Но есть и существенные различия. Так, для профессорско-преподавательского состава по сравнению с другими категориями работников более важен фактор «значимость профессии». Также преподаватели вуза, анализируя параметры удовлетворенности трудом, часто выделяют позицию «возможность творчества в процессе работы».

Дифференцированный характер факторов, определяющих удовлетворенность трудом работников различных категорий и типов вузовских подразделений, под-

тверждают и другие исследования [2]. Безусловно, основным фактором, снижающим общий уровень удовлетворенности, является уровень оплаты труда, но другие параметры удовлетворенности существенно различаются по категориям работников. Для персонала управленческих и административно-хозяйственных подразделений более значимы проблемы карьерного роста. Сотрудники факультетов (институтов) чаще других критично оценивают кадровую политику и отношение к ним руководства. Для работников общеуниверситетских подразделений особое значение имеют такие факторы, как ощущение социальной значимости выполняемой работы, амбициозность задач, стоящих перед вузом.

Признавая, что общая картина удовлетворенности трудом лиц, занятых в системе высшего образования, далека от идеальной, специалисты отмечают, что преподаватели вузов наиболее высоко оценивают такие факторы, как морально-психологический климат в коллективе и возможность проявить творчество и продемонстрировать способности. Творческий характер труда и возможности самореализации крайне важны и значимы для большинства преподавателей. Именно эти факторы привлекают и удерживают многих высококвалифицированных специалистов в вузах, хотя более 1/3 опрошенных (37,7%) сообщают о наличии существенных ограничений в данной сфере [18]. Наиболее часто негативную оценку получают факторы «отношение администрации к нуждам работников», «возможность карьерного роста» и «организация труда».

Одним из важнейших аспектов, обуславливающих отношение работников к труду, является система взаимоотношений с коллегами и руководством. Эффективность внутривузовского менеджмента как фактор, определяющий отношение преподавателей к своей работе, рассматривает В. Н. Стегний [20]. Справедливо отмечают высокий экспертный уровень таких оценок со стороны профессорско-препода-

вательского состава и особая значимость данного параметра в системе факторов общей удовлетворенности трудом работников высшей школы. По данным исследования, в наибольшей степени преподаватели удовлетворены взаимоотношениями на кафедре, т. е. в первичном коллективе. Подавляющее большинство опрошенных высоко оценивают хотя бы одно из направлений работы кафедры, и только 10% – не удовлетворены всеми областями деятельности своего подразделения. Но чем выше уровень взаимодействия преподавателей (например, уровень факультета, ректората), тем больше нарастает неудовлетворенность.

Интересный, недостаточно изученный аспект образовательной деятельности, связанный с работой преподавателей-репетиторов, раскрыт в работе Н. Г. Крыловой [11]. Автором проведен сравнительный анализ факторов, определяющих удовлетворенность трудом преподавателей, совмещающих педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учебных заведениях с активной репетиторской работой. Вполне закономерно, что основным мотивационным фактором, обуславливающим включение профессиональных педагогов в систему «теневого образования», является материальная заинтересованность. Большое значение имеют такие аспекты, как возможность выбирать мотивированных учеников, использовать для преподавания технологии, адаптированные к потребностям конкретного ребенка, избегать контроля с чьей-либо стороны, самостоятельно формировать и реализовывать индивидуальные педагогические траектории. Гибкий и удобный график работы – еще один фактор, определяющий удовлетворенность трудом преподавателей-репетиторов. Практически в рамках проведенного исследования выявляются предпосылки формирования модели эффективной педагогической деятельности, основанной в значительной степени на взаимной удовлетворенности сотрудничеством преподавателя и ученика. Особенно-

стью данной модели можно считать стремление скорректировать в рамках репетиторской деятельности те проблемные зоны, которые не могут быть устранены в рамках формальной системы образования.

Существенное влияние на трансформацию профессиональной деятельности преподавателей вузов оказывает цифровизация – один из наиболее устойчивых трендов образования последних лет. Проведенные исследования показали, что удовлетворенность трудом преподавателей вузов разного возраста в значительной степени взаимосвязана с цифровизацией образовательной среды [16]. Более успешные в освоении цифровых технологий молодые педагоги, занимающие должности преподавателей и старших преподавателей, относительно высоко оценивают уровень удовлетворенности своей работой и защищенности в системе образовательных учреждений. Очевидно, что молодые преподаватели более активно, увлеченно и заинтересованно относятся к процессу цифровизации своей работы, и данный интерес позитивно отражается на общем уровне удовлетворенности трудом. Более старшие работники, занимающие должность доцента, чаще удовлетворены системой отношений и социально-психологическим климатом в коллективе.

В целом современные подходы к оценке удовлетворенности трудом преподавателей раскрывают широкий спектр факторов, определяющих характер и направленность профессиональных стратегий работников вузов. Ожидания преподавателей от своей профессиональной деятельности достаточно высоки, но имеют обоснованный характер, ведь современная сфера высшего образования находится в стадии активной модернизации. А это означает, что расширяются возможности профессиональной и личностной самореализации персонала, создаются условия для развития научно-педагогического потенциала преподавателей, работающих в вузах. В то же время усложняются характер и содержание преподавательского труда,

существенно ужесточаются требования, предъявляемые к уровню и качеству работы профессорско-преподавательского состава высшей школы на современном этапе.

Результаты

Особое значение в системе эмпирических исследований, посвященных оценке удовлетворенности трудом преподавателей, имеют данные опросов, проведенных НИУ ВШЭ. Системный мониторинг экономики образования, осуществляемый в течение последнего десятилетия НИУ ВШЭ, и, в частности, опрос профессорско-преподавательского состава вузов в 2020/21 учебном году [23], позволяет дать достаточно объективный и глубокий анализ ситуации, которая складывается в современных вузах.

Как свидетельствуют данные опроса, преподаватели крайне редко признаются, что совсем не удовлетворены своей работой в вузе (2%) и скорее не удовлетворены (6%). Гораздо выше среди преподавателей доля оптимистов – 18% опрошенных преподавателей совсем удовлетворены своей работой (рис. 1).



Рис. 1. Самооценка удовлетворенности преподавателей своей работой в вузе (в % от численности ответивших преподавателей вузов)

Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/21 учебный год.

Основная масса преподавателей сдержанно оценивает ситуацию: более 2/5 опрошенных выбирают вариант «скорее удовлетворен», а почти каждый третий

респондент отмечает, что чем-то удовлетворен, а чем-то нет. Дифференцированный характер оценок отражает преобладание позитивных аспектов в отношении преподавателей к своей работе, хотя доля абсолютно всем довольных работников невысока. В принципе такое распределение, характеризующееся высокой долей нейтральных и сдержанно позитивных оценок, отражает тенденции в сфере удовлетворенности трудом работников многих организаций, в которых преобладает высококвалифицированный персонал.

Сущность подхода, который используется в исследовании НИУ ВШЭ, можно представить следующим образом. Удовлетворенность трудом преподавателей рассматривается как эмоционально-психологическое состояние, которое зависит от характера соотношения между двумя базовыми параметрами. С одной стороны, это уровень притязаний, ожиданий от работы, сформировавшиеся индивидуальные профессиональные приоритеты преподавателя, а с другой – уровень практической реализации профессиональных планов и достижения в работе поставленных целей. Именно такой подход, использованный в ходе опросов, позволяет наиболее точно оценить значимость факторов, определяющих удовлетворенность трудом преподавателей вузов.

Безусловно, наиболее значимым фактором для работников любых организаций является уровень доходов, а также его стабильность. Значительная часть преподавателей вуза отмечает важность именно этих аспектов работы в вузе лично для себя. 2/3 респондентов считают, что работа в вузе предоставляет возможность получения высокой заработной платы, еще выше доля тех, кто уверен в стабильности заработка и занятости в высшей школе (почти 3/4 опрошенных). Но реализация таких возможностей в деятельности конкретных преподавателей намного ниже, чем ожидания. Доля лиц, которым нынешняя работа позволяет реализовать возможность получения высокой заработной платы, в

6,7 раза ниже, чем тех, кто надеялся и ожидал, что сможет хорошо зарабатывать в вузе. Почти в 3 раза ниже доля реализованных возможностей (по сравнению с ожи-

даниями) в отношении параметра «стабильность заработка и занятости» (таблица).

Наиболее важные для преподавателей параметры работы и оценка реализации возможностей, которые предоставляет работа в вузе*
(в % от численности ответивших преподавателей вузов)

Параметр работы	Данная возможность, которую может предоставлять работа в вузе, очень важна лично для меня	Моя работа полностью позволяет мне реализовать эту возможность
Стабильность заработка и занятости	73,6	25,5
Высокий уровень заработной платы	66,6	9,9
Социальная защищенность	58,4	21,7
Интересное профессиональное окружение	56,4	38,8
Возможность приносить пользу обществу	55,4	31,8
Возможность работать с молодежью	51,8	63,1
Самостоятельное планирование своей работы	47,3	17,0
Творческий и инновационный характер труда	47,2	22,9
Возможность заниматься научной деятельностью	46,6	31,7
Профессиональный рост и карьера	43,5	16,7
Признание, общественное положение	29,1	23,0

* Источник: НИУ ВШЭ, опрос профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования в рамках МЭО, 2020/21 учебный год.

Среди других факторов, вызывающих существенное разочарование преподавателей вузов, следует выделить такие, как профессиональный рост и карьера, самостоятельное планирование своей работы, социальная защищенность. По мнению респондентов, работа в вузе может дать эти возможности, очень важные для преподавателя, но реальная профессиональная деятельность не позволяет реализовать желаемые профессиональные траектории. Так, 43,5% опрошенных хотели бы осуществить профессиональный рост и карьерное продвижение, но доля тех, кому фактически удалось достичь желаемых позиций, в 2,6 раза ниже. Еще более значительный дисбаланс между ожиданиями и реальностью связан с планированием своей работы. Вероятно, чрезмерная административная регламентация и жесткий внутривузовский контроль не позволяют большинству преподавателей самостоятельно планировать свою профессиональную деятельность. Существенные расхождения ка-

саются и такого значимого для преподавателей фактора, как творческий и инновационный характер труда. Этот аспект трудовой деятельности крайне важен для 47,2% респондентов, но фактически доля тех, кому удается реализовывать свои оригинальные идеи и инновационные подходы, в 2 раза ниже.

К сожалению, многие преподаватели столкнулись с существенными проблемами из-за невозможности полноценно заниматься научной деятельностью. 46,6% опрошенных отмечают, что это крайне важно для них лично и, конечно, ожидают от вуза содействия в данной сфере, но доля тех, кто смог реализовать свои научные планы в полной мере, в 1,5 раза меньше. Данный фактор особенно актуален в ситуации, когда требования к научной работе преподавателя постоянно ужесточаются, и высокий уровень публикационной активности является обязательным условием конкурентоспособности на внутривузовском и межвузовском рынке труда.

В некоторых случаях дисбаланс между тем, на что надеется вузовский преподаватель, и тем, что получается на практике, не очень значителен. Отдельные факторы изначально не занимают ведущих позиций в системе приоритетов профессиональной деятельности. Например, менее 30% респондентов отмечают, что для них как для преподавателей вузов крайне важен фактор «признание, общественное положение». Доля тех, кому удалось реализовать эту возможность, предоставляемую вузом, в 1,2 раза ниже.

Проведенное исследование дает возможность оценить удовлетворенность трудом преподавателей, а также выявить факторы, обуславливающие уровень и динамику данного показателя. Можно выделить следующие результаты:

- удовлетворенность трудом преподавателей вузов – сложная и многоаспектная научная категория, изучение которой представляет интерес для многих экспертов;

- уровень удовлетворенности трудом преподавателей нельзя оценивать как однозначно высокий, но этот показатель выше, чем у других категорий работников высшей школы;

- удовлетворенность трудом преподавателей можно рассматривать как эмоционально-психологическое состояние, обусловленное характером соотношения между уровнем притязаний, ожиданий от работы и индивидуальных профессиональных целей преподавателя, с одной стороны, и уровнем практической реализации профессиональных планов и достижения поставленных целей – с другой;

- ожидания преподавателей от своей профессиональной деятельности достаточно высоки, но вполне обоснованы, дисбаланс между ожиданиями и реальными возможностями реализовать свои планы обуславливает низкий уровень удовлетворенности трудом значительной части преподавателей;

- мониторинг факторов удовлетворенности трудом преподавателей является

основой для разработки и реализации управленческих решений, нацеленных на формирование и развитие кадрового потенциала вузов в условиях ужесточения требований к высшей школе на современном этапе.

В целом система факторов, определяющих удовлетворенность преподавателей, включает широкий спектр характеристик профессиональной деятельности. Их систематизация и приоритизация отражают наиболее проблемные точки всей системы высшего образования. Анализируя факторы удовлетворенности, следует учитывать, что единственный аспект профессиональной деятельности преподавателя, в котором реальность превосходит ожидания, связан с возможностью работать с молодежью. 51,8% респондентов отмечают важность данного фактора для себя лично, а доля тех, кому современная работа в полной мере позволяет реализовать эту возможность, в 1,2 раза выше. Наиболее существенный разрыв между значимым, ожидаемым, с одной стороны, и реально достигнутым – с другой, характерен для таких аспектов, как стабильность заработка и занятости (в 3 раза) и высокий уровень заработной платы (в 6,7 раза). Среди реализованных на практике возможностей следует выделить такие, как интересное профессиональное окружение, возможность приносить пользу обществу: доля позитивных достижений в данных сферах достаточно высока (31–38%), что примерно в 1,5 раза ниже, чем уровень ожиданий. Такое распределение свидетельствует об относительном балансе между возможным и реализованным потенциалом преподавателей в указанных сферах. Среди факторов удовлетворенности трудом важное место также занимают параметры профессиональной деятельности, связанные с творчеством, возможностями самореализации.

Результаты проведенного анализа позволяют провести условную приоритизацию факторов удовлетворенности трудом преподавателей. По аналогии с известной матрицей приоритетов Эйзенхауэра мож-

но использовать оси «Важное, значимое» и «Реализованное, достигнутое» и, соответственно, выделить 4 сектора.

К первому сектору относится стабильность заработка и занятости, высокий уровень заработной платы. Эти параметры наиболее значимы для большинства преподавателей, но уровень практической реализации поставленных целей невысок. Ко второму сектору относится интересное профессиональное окружение, возможность приносить пользу обществу. Данные параметры относительно значимы для преподавателей и во многом реализованы на практике. К третьему сектору относится признание, общественное положение. Данный параметр не имеет особой значимости для преподавателей и нечасто реализуется на практике. В четвертый сектор попадает возможность работать с молодежью. Это единственный параметр, в отношении которого достижения превосходят ожидания (рис. 2).

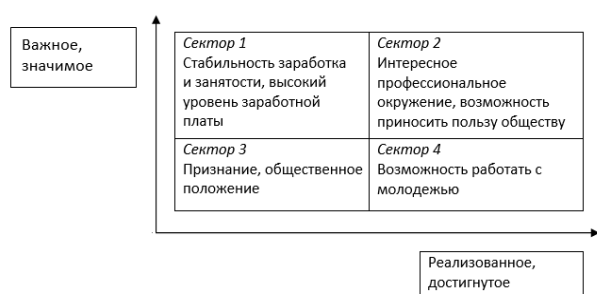


Рис. 2. Приоритизация факторов удовлетворенности трудом преподавателей

На наш взгляд, приоритизацию факторов можно считать отчасти вынужденной, так как большинство преподавателей негативно оценивают уровень оплаты своего труда и, следовательно, пытаются найти другие привлекательные стороны в своей работе. Фактически недостаточно высокий уровень доходов, проблемы организации труда и сложные отношения с администрацией компенсируются социально психологическими преимуществами преподавательской деятельности.

Заключение

Анализ современных подходов к оценке удовлетворенности трудом преподавателей позволяет выделить актуальные тенденции поведенческой динамики профессорско-преподавательского состава вузов в условиях модернизации высшей школы. Проблемы формирования удовлетворенности трудом преподавателей усугубляются в связи с наличием существенных противоречий между ожиданиями преподавателей от своей профессиональной деятельности и реальными возможностями реализовать эти планы.

Следует признать, что многие авторы, осуществляя научный поиск и разработку эффективных методик исследований удовлетворенности трудом, вносят свой вклад в решение важнейшей управленческой задачи – создание эффективных инструментов управления мотивацией профессорско-преподавательского состава высшей школы [1; 6; 12; 21].

Аргументированной и научно обоснованной можно считать позицию авторов, считающих невозможным достижение максимального уровня удовлетворенности трудом в академической сфере. По их мнению, данную задачу нельзя считать достаточно реалистичной в современных условиях «в силу высокой изменчивости внутренней и внешней среды в современных университетах» [14. – С. 176]. В то же время, на наш взгляд, не следует недооценивать возможности внутривузовского менеджмента по разработке и реализации дифференцированных кадровых стратегий с целью привлечения или удержания отдельных категорий работников, а также повышения уровня удовлетворенности отдельными аспектами профессиональной деятельности преподавателей. Например, в последние годы во многих вузах осуществляется разработка адресных мер поддержки молодых преподавателей, только начинающих свое профессиональное и карьерное продвижение в высшей школе. В этом случае неформально (часто в индивидуальном порядке) проводятся

выявление и приоритизация факторов, определяющих готовность молодых преподавателей к продолжению работы в вузе. И если вуз заинтересован в сохранении работника, то старается создать условия для развития научного и педагогического потенциала молодых преподавателей с учетом выявленных предпочтений и особенностей мотивации. Системный мониторинг уровня удовлетворенности трудом может быть очень полезен при реализации кадровой и социальной политики вуза, так как способствует выявлению действительно важных проблемных точек, негативное воздействие которых на профессиональную деятельность преподавателей может быть существенно снижено или даже полностью устранено.

Разработка эффективных методик оценки удовлетворенности трудом преподавателей вузов предполагает оценку об-

щих факторов, обуславливающих отношение работника к труду, а также специфических, связанных с разнообразным содержанием и сложной структурой труда педагогических работников. Индивидуальные профессиональные траектории преподавателей, ориентированные на достижение личных научных и педагогических целей, могут быть по-настоящему успешными при условии эффективного внутривузовского менеджмента, а из успехов отдельных преподавателей формируются позитивный имидж вуза и качество подготовки будущих специалистов. Следовательно, обеспечение высокого уровня удовлетворенности трудом преподавателей вузов – одно из важных условий повышения конкурентоспособности российской системы высшего образования.

Список литературы

1. Борзова Т. В., Белов Н. Г. Особенности измерения удовлетворенности трудом через индикаторы вовлеченности и лояльности сотрудников // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – № 12-2. – С. 91–93.
2. Буреева Н. Н., Козлова М. С., Петрова И. Э., Тухватуллина М. А. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом работников вуза (по материалам социологического исследования) // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2017. – № 3 (47). – С. 79–87.
3. Еремицкая И. А. Психологические особенности удовлетворенности трудом работников университета // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 5. – С. 50–54.
4. Ермакова А. Н. Условия формирования удовлетворенности персонала на современном предприятии // Парадигма. – 2019. – № 2. – С. 27–31.
5. Ефимова Г. З., Латышев А. С. Удовлетворенность трудом у работников высшего учебного заведения // Вопросы образования. – 2023. – № 1. – С. 72–108.
6. Зоркова В. А., Козлова В. Э. Технология оценки удовлетворенности трудом персонала современной организации // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 3. – С. 152–155.
7. Ильина И. Ю. Занятость и статусные характеристики преподавателей российских вузов // Социальная политика и социология. – 2017. – Т. 16. – № 5 (124). – С. 34–41.
8. Ильина И. Ю. Научно-педагогическая карьера преподавателя вуза: показатели карьерного роста и мотивация // Экономика образования. – 2020. – № 2 (117). – С. 51–58.
9. Ишмурадова Д. Ф. Удовлетворенность трудом как показатель реализации человеческого капитала // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 6-1. – С. 130–133.
10. Кольцова М. П., Тарасова М. И. Имитационное моделирование удовлетворенности трудом работников организаций // Инженерный вестник Дона. – 2018. – № 4 (51). – С. 143.

11. Крылова Н. Г. Факторы удовлетворенности трудом педагогов-репетиторов // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2018. – № 1. – С. 32–35.
12. Литвинюк А. А., Жигун Л. А., Полевая М. В., Камнева Е. В. Применение теории мотивационного комплекса трудовой деятельности к анализу организационного поведения преподавателей вуза // Креативная экономика. – 2018. – № 2. – С. 215–226.
13. Лысова Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. – 2017. – № 12 (25). – С. 558–563.
14. Михалкина Е. В., Скачкова Л. С., Дюжиков С. А. Удовлетворенность трудом в академической сфере // Пространство экономики. – 2020. – № 3. – С. 160–181.
15. Полянская Н. М. Профессиональная мотивация научно-педагогических кадров как фактор социальной безопасности // Society and Security Insights. – 2022. – № 1. – С. 50–67.
16. Распопова А. С. Психологическая безопасность и удовлетворенность трудом преподавателя в условиях цифровизации образовательной среды вуза // Вестник Набережно-челнинского государственного педагогического университета. – 2023. – № S2-1 (45). – С. 60–62.
17. Сардак Е. В. Удовлетворенность трудом в системе управления лояльностью персонала // Формула менеджмента. – 2019. – № 1 (8). – С. 13–17.
18. Слинков А. М., Слинкова О. К., Климова Т. Б. Статус, мотивация и удовлетворенность преподавателя высшей школы: размышления по результатам исследования // Научный результат. Педагогика и психология образования. – 2020. – № 3. – С. 3–13.
19. Спесивцева П. И., Бунькова И. П. Мотивация и удовлетворенность трудом педагогов с различной формой занятости // Человек. Общество. Наука. – 2023. – Т. 4. – № 1. – С. 36–46.
20. Стегний В. Н. Удовлетворенность преподавателей системой управления в вузе // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2015. – № 3. – С. 6–15.
21. Таганова Е. Н. Разработка программ повышения вовлеченности сотрудников компании в условиях организационных изменений // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. – 2020. – № 1-2. – С. 44–57.
22. Тарасенко Е. В., Польшакова И. Н. К вопросу теоретического анализа удовлетворенности сотрудниками условиями труда в организации // Sciences of Europe. – 2021. – № 71-2. – С. 52–54.
23. Удовлетворенность работой, карьерные стратегии и планы преподавателей российских вузов : информационный бюллетень / В. Н. Рудаков. – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – (Мониторинг экономики образования; № 9).
24. Фомина А. В. Стрессоустойчивость и удовлетворенность трудом офисных сотрудников // Научный поиск: личность, образование, культура. – 2022. – № 2 (44). – С. 68–78.
25. Шпортько Ю. В. Система стимулирования и мотивации персонала в управлении проектами // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. – 2021. – № 3. – С. 18–28.
26. Юсупова С. М. Статистический анализ удовлетворенности трудом персонала в организации // Гуманитарный научный журнал. – 2020. – № 1. – С. 132–137.
27. Gad S., Nazarova T., Rzanova S., Makar S. Social Workers' Job Satisfaction in Public Institutions // SA Journal of Human Resource Management. – 2022. – Vol. 20. – P. 21–27.
28. Gębczyńska M., Kwiotkowska A. Conditions Affecting Employee Job Satisfaction in Polish Smes Qualitative Comparative Analysis // Humanities and Social Sciences Reviews. – 2019. – Vol. 7. – N 4. – P. 1214–1217.

29. Pagán R. Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe // *Journal of Happiness Studies*. – 2013. – Vol. 14. – N 3. – P. 861–891.
30. Shevchuk I. A., Melnikova T. B. Exogenous Model of Job Satisfaction // *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*. – 2020. – Vol. 13. – N 5. – P. 818–830.
31. Szymon T. D., Ingaldi M., Zhuravskaya M. Employees' Job Satisfaction and their Work Performanceas Elements Influencing Work Safety // *System Safety: Human – Technical Facility – Environment*. – 2020. – Vol. 2. – N 1. – P. 18–25.
32. Tahir S., Sajid S. M. Understanding the Job Satisfaction of Indian Academicians // *Management and Labour Studies*. – 2019. – Vol. 44. – N 4. – P. 369–393.
33. Tatsuse T., Sekine M. Explaining Global Job Satisfaction by Facets of Job Satisfaction: the Japanese Civil Servants Study // *Environmental Health and Preventive Medicine*. – 2011. – Vol. 16. – N 2. – P. 133–137.
34. Varshavskaya E. Ya., Podverbnykh U. S. Impact of Job Mismatches Onjob Satisfaction and Turnover Intention: Case of Russia // *Russian Management Journal*. – 2023. – Vol. 21. – N 1. – P. 115–132.
35. Zavyalova E., Kuchеров D. Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in Russian Business Enterprises // *Human Resource Development International*. – 2010. – Vol. 13. – N 2. – P. 225–235.

References

1. Borzova T. V., Belov N. G. Osobennosti izmereniya udovletvorennosti trudom cherez indikatory вовлеченности i loyальности sotrudnikov [Specific Features of Measuring Labour Satisfaction through Indicators of Involvement and Loyalty of Employees]. *Mezhdunarodniy zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk* [International Journal of Humanitarian and Natural Sciences], 2022, No. 12-2, pp. 91–93. (In Russ.).
2. Bureeva N. N., Kozlova M. S., Petrova I. E., Tukhvatullina M. A. Trudovaya motivatsiya i udovletvorennost trudom rabotnikov vuza (po materialam sotsiologicheskogo issledovaniya) [Labour Motivation and Satisfaction of University Workers (based on materials of sociological survey)]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsialnye nauki* [Bulletin of the Nizhgorodskiy N. I. Lobachevskiy University. Series: Social Sciences], 2017, No. 3 (47), pp. 79–87. (In Russ.).
3. Eremit'skaya I. A. Psikhologicheskie osobennosti udovletvorennosti trudom rabotnikov universiteta [Psychological Features of Labour Satisfaction of University Workers]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika* [Society: Sociology, Psychology, Pedagogics], 2016, No. 5, pp. 50–54. (In Russ.).
4. Ermakova A. N. Usloviya formirovaniya udovletvorennosti personala na sovremennom predpriyatii [Conditions of Forming Personnel Satisfaction at Today's Enterprise]. *Paradigma* [Paradigm], 2019, No. 2, pp. 27–31. (In Russ.).
5. Efimova G. Z., Latyshev A. S. Udovletvorennost trudom u rabotnikov vysshego uchebnogo zavedeniya [Labour Satisfaction of University Lecturers]. *Voprosy obrazovaniya* [Issues of Education], 2023, No. 1, pp. 72–108. (In Russ.).
6. Zorkova V. A., Kozlova V. E. Tekhnologiya otsenki udovletvorennosti trudom personala sovremennoy organizatsii [Technology of Assessing Labour Satisfaction of Personnel of Today's Organization]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii* [Bulletin of Economics, Law and Sociology], 2022, No. 3, pp. 152–155. (In Russ.).
7. Ilina I. Yu. Zanyatost i statusnye kharakteristiki prepodavateley rossiyskikh vuzov [Employment and Status Characteristics of Lecturers of Russian Universities]. *Sotsialnaya*

politika i sotsiologiya [Social Policy and Sociology], 2017, Vol. 16, No. 5 (124), pp. 34–41. (In Russ.).

8. Ilina I. Yu. Nauchno-pedagogicheskaya karera prepodavatelya vuza: pokazateli karernogo rosta i motivatsiya [Academic and Pedagogic Career of University Lecturer: Indicators of Career Growth and Motivation]. *Ekonomika obrazovaniya* [Economics of Education], 2020, No. 2 (117), pp. 51–58. (In Russ.).

9. Ishmuratova D. F. Udovletvorennost' trudom kak pokazatel realizatsii chelovecheskogo kapitala [Labour Satisfaction as Indicator of Human Capital Realization]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika* [Economics and Business: Theory and Practice], 2019, No. 6-1, pp. 130–133. (In Russ.).

10. Koltsova M. P., Tarasova M. I. Imitatsionnoe modelirovanie udovletvorennosti trudom rabotnikov organizatsiy [Imitation Modeling of Labour Satisfaction of Workers in Organization]. *Inzhenerniy vestnik Dona* [Engineering Bulletin of Don], 2018, No. 4 (51), pp. 143. (In Russ.).

11. Krylova N. G. Faktory udovletvorennosti trudom pedagogov-repetitorov [Factors of Labour Satisfaction of Teachers – Coaches]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika* [Bulletin of the Kostroma State University. Series: Pedagogics. Psychology. Socio-Kinetics], 2018, No. 1, pp. 32–35. (In Russ.).

12. Litvinyuk A. A., Zhigun L. A., Polevaya M. V., Kamneva E. V. Primenenie teorii motivatsionnogo kompleksa trudovoy deyatel'nosti k analizu organizatsionnogo povedeniya prepodavateley vuza [Applying Theory of Motivation Complex of Labour Activities to Analysis of Organizational Behavior of University Lecturers]. *Kreativnaya ekonomika* [Creative Economy], 2018, No. 2, pp. 215–226. (In Russ.).

13. Lysova E. A. Analiz podkhodov k ponyatiyu udovletvorennosti trudom [Analyzing Approaches to the Notion of Labour Satisfaction]. *Byulleten nauki i praktiki* [Bulletin of Science and Practice], 2017, No. 12 (25), pp. 558–563. (In Russ.).

14. Mikhalkina E. V., Skachkova L. S., Dyuzhikov S. A. Udovletvorennost' trudom v akademicheskoy sfere [Labour Satisfaction in Academic Field]. *Prostranstvo ekonomiki* [Economics Space], 2020, No. 3, pp. 160–181. (In Russ.).

15. Polyanskaya N. M. Professionalnaya motivatsiya nauchno-pedagogicheskikh kadrov kak faktor sotsialnoy bezopasnosti [Professional Motivation of University Faculty as Factor of Social Security]. *Society and Security Insights* [Society and Security Insights], 2022, No. 1, pp. 50–67. (In Russ.).

16. Raspopova A. S. Psikhologicheskaya bezopasnost' i udovletvorennost' trudom prepodavatelya v usloviyakh tsifrovizatsii obrazovatel'noy sredy vuza [Psychological Security and Labour Satisfaction of Lecturer in Conditions of Digitalization of University Education Environment]. *Vestnik Naberezhnochelninskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Bulletin of the Naberezhnochelninsky State Pedagogic University], 2023, No. S2-1 (45), pp. 60–62. (In Russ.).

17. Sardak E. V. Udovletvorennost' trudom v sisteme upravleniya loyalityu personala [Labour Satisfaction in System of Personnel Loyalty Management]. *Formula menedzhmenta* [Management Formula], 2019, No. 1 (8), pp. 13–17. (In Russ.).

18. Slinkov A. M., Slinkova O. K., Klimova T. B. Status, motivatsiya i udovletvorennost' prepodavatelya vysshey shkoly: razmyshleniya po rezultatam issledovaniya [Status, Motivation and Satisfaction of University Lecturer: Reflections on Research Findings]. *Nauchniy rezultat. Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya* [Academic Results. Pedagogics and Psychology of Education], 2020, No. 3, pp. 3–13. (In Russ.).

19. Spesivtseva P. I., Bunkova I. P. Motivatsiya i udovletvorennost trudom pedagogov s razlichnoy formoy zanyatosti [Motivation and Labour Satisfaction of Lecturers with Different Form of Employment]. *Chelovek. Obshchestvo. Nauka* [Man. Society. Science], 2023, Vol. 4, No. 1, pp. 36–46. (In Russ.).
20. Stegny V. N. Udovletvorennost prepodavateley sistemoy upravleniya v vuze [Lecturers' Satisfaction with Management in University]. *Vestnik Permskogo natsionalnogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsialno-ekonomicheskie nauki* [Bulletin of the Perm' Research Polytechnic University. Social and Economic Sciences], 2015, No. 3, pp. 6–15. (In Russ.).
21. Taganova E. N. Razrabotka programm povysheniya vovlechnosti sotrudnikov kompanii v usloviyakh organizatsionnykh izmeneniy [Elaboration of Programs Aimed at Higher Involvement of Company Staff in Conditions of Organizational Changes]. *Nauka i iskusstvo upravleniya / Vestnik Instituta ekonomiki, upravleniya i prava Rossiyskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta* [Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State Humanitarian University], 2020, No. 1-2, pp. 44–57. (In Russ.).
22. Tarasenko E. V., Polshakova I. N. K voprosu teoreticheskogo analiza udovletvorennosti sotrudnikami usloviyami truda v organizatsii [Concerning Theoretical Analysis of Employees' Satisfaction with Working Conditions in Organization]. *Sciences of Europe* [Sciences of Europe], 2021, No. 71-2, pp. 52–54. (In Russ.).
23. Udovletvorennost rabotoy, karernye strategii i plany prepodavateley rossiyskikh vuzov: informatsionniy byulleten [Work Satisfaction, Career Strategies and Plans of Russian University Lecturers: Information Bulletin], V. N. Rudakov. Moscow, NIU VShE, 2021. (Monitoring of Education Economics; No. 9). (In Russ.).
24. Fomina A. V. Stressoustoychivost i udovletvorennost trudom ofisnykh sotrudnikov [Stress Resistance and Labour Satisfaction of Office Workers]. *Nauchniy poisk: lichnost, obrazovanie, kultura* [Academic Search: Personality, Education, Culture], 2022, No. 2 (44), pp. 68–78. (In Russ.).
25. Shportko Yu. V. Sistema stimulirovaniya i motivatsii personala v upravlenii proektami [System of Stimulation and Motivation of Personnel in Project Management]. *Nauka i iskusstvo upravleniya / Vestnik Instituta ekonomiki, upravleniya i prava Rossiyskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta* [Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State Humanitarian University], 2021, No. 3, pp. 18–28. (In Russ.).
26. Yusupova S. M. Statisticheskiy analiz udovletvorennosti trudom personala v organizatsii [Statistic Analysis of Labour Satisfaction of Personnel in Organization]. *Gumanitarniy nauchniy zhurnal* [Humanitarian Academic Journal], 2020, No. 1, pp. 132–137. (In Russ.).
27. Gad S., Nazarova T., Rzanova S., Makar S. Social Workers' Job Satisfaction in Public Institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 2022, Vol. 20, pp. 21–27.
28. Gębczyńska M., Kwiotkowska A. Conditions Affecting Employee Job Satisfaction in Polish Smes Qualitative Comparative Analysis. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 2019, Vol. 7, No. 4, pp. 1214–1217.
29. Pagán R. Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 2013, Vol. 14, No. 3, pp. 861–891.
30. Shevchuk I. A., Melnikova T. B. Exogenous Model of Job Satisfaction. *Journal of Siberian Federal University. Humanities and Social Sciences*, 2020, Vol. 13, No. 5, pp. 818–830.

31. Szymon T. D., Ingaldi M., Zhuravskaya M. Employees' Job Satisfaction and their Work Per-Formanceas Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human – Technical Facility – Environment*, 2020, Vol. 2, No. 1, pp. 18–25.

32. Tahir S., Sajid S. M. Understanding the Job Satisfaction of Indian Academicians. *Management and Labour Studies*, 2019, Vol. 44, No. 4, pp. 369–393.

33. Tatsuse T., Sekine M. Explaining Global Job Satisfaction by Facets of Job Satisfaction: the Japanese Civil Servants Study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 2011, Vol. 16, No. 2, pp. 133–137.

34. Varshavskaya E. Ya., Podverbnykh U. S. Impact of Job Mismatches Onjob Satisfaction and Turnover Intention: Case of Russia. *Russian Management Journal*, 2023, Vol. 21, No. 1, pp. 115–132.

35. Zavyalova E., Kuchero D. Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in Russian Business Enterprises. *Human Resource Development International*, 2010, Vol. 13, No. 2, pp. 225–235.

Поступила: 19.02.2024

Принята к печати: 03.06.2024

Сведения об авторе

Ирина Юрьевна Ильина

доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры организационного
развития РГГУ.

Адрес: ФГАОУ ВО «Российский
государственный гуманитарный университет»,
125047, Москва, Миусская площадь, д. 6.
E-mail: plesheeva6@yandex.ru

Information about the author

Irina Yu. Ilina

Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department for Organizational
Development of the PSUH.

Address: Russian State University
for the humanities, 6 Miusskaya Square,
Moscow, 125047, Russian Federation.
E-mail: plesheeva6@yandex.ru