

Финансово–кредитные инструменты повышения качества экономического роста / Financial and credit instruments of improvement the quality of economic growth

Оригинальные статьи / Original articles

<https://doi.org/10.24182/2073-9885-2021-14-4-30-43>



Финансирование в бюджетном учреждении как фактор удовлетворенности персонала трудом

В. Е. Гладкова

*Доктор экономических наук, профессор,
gladkovave@mail.ru*

*Российская академия предпринимательства,
Москва, Россия*

Э. И. Губайдуллина

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры,
elina1312@gmail.com*

*Кафедра Региональной экономики и управления,
Уфимский государственный нефтяной технический университет,
Уфа, Россия*

И. О. Михайлов

*Магистрант,
i950703dg7@gmail.com*

*Кафедра Региональной экономики и управления,
Уфимский государственный нефтяной технический университет,
Уфа, Россия*

Аннотация: В статье рассматриваются особенности финансирования труда в бюджетном учреждении через призму удовлетворенности персонала условиями труда, являющейся одной из приоритетных целей кадровой политики организации. В статье представлена методика оценки удовлетворенности персонала работой в бюджетном учреждении, которая позволяет определить «проблемные зоны» и улучшить условия труда. Авторами проведена апробация предлагаемой методики. Предлагаемая методика основана на комплексном подходе, который учитывает условия труда, финансирование, содержание труда и взаимодействие сотрудников внутри структурного подразделения. В результате разработки методики была предложена модель взаимодействия кафедры с другими структурными подразделениями образовательной организации.

Целью построения модели является выявление связей между структурными подразделениями для оптимизации и достижения баланса интересов всех участников. Взаимодействие структурных подразделений осуществляется с целью организации учебного процесса и научно-исследовательской деятельности, обмена опытом, построения междисциплинарных связей, реализации комплексных научных исследований. Организация взаимодействия между факультетами позволяет интегрировать научно-исследовательскую базу и создавать комплексный подход в научной работе обучающихся в рамках образовательного процесса.

Ключевые слова: финансирование, система управления, образовательная организация, удовлетворенность трудом, условия труда, бюджетное финансирование, учебный процесс, заработная плата, научно-исследовательская деятельность, модель взаимодействия.

Funding in the budgetary institution as a factor of staff satisfaction

V. E. Gladkova

*Dr. Sci. (Econ.), Prof.,
gladkovave@mail.ru*

*Russian Academy of Entrepreneurship,
Moscow, Russia*

E. I. Gubaydullina

*Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.,
elina1312@gmail.com*

*Department of Region economy and management,
Ufa State Petroleum Technological University,
Ufa, Russia*

I. O. Mikhailov

*Master's student,
i950703dg7@gmail.com*

*Department of Region economy and management,
Ufa State Petroleum Technological University,
Ufa, Russia*

Abstract: *The article considers the peculiarities of labor financing in a budgetary institution through the lens of staff satisfaction with working conditions, which is one of the priority goals of the organization's personnel policy. The article presents a methodology for assessing staff satisfaction with work in a budget institution, which allows you to identify «problem zones» and improve working conditions. The authors tested the proposed technique. The proposed methodology is based on a comprehensive approach, which takes into account working conditions, financing, labor content and interaction of employees within the structural unit. As a result of the development of the methodology, a model of interaction of the department with other structural divisions of the educational organization was proposed.*

The purpose of the model is to identify relationships between business units to optimize and balance the interests of all participants. The interaction of structural divisions is carried out with the aim of organizing the educational process and research activities, exchanging experience, building interdisciplinary ties, and implementing comprehensive scientific research. The organization of interaction between faculties allows you to integrate the research base and create an integrated approach in the scientific work of students within the framework of the educational process.

Keywords: *financing, management system, educational organization, work satisfaction, working conditions, budget financing, educational process, wages, research activities, interaction model.*

Исследования удовлетворенности трудом в образовательных организациях обусловлены как необходимостью вовлечения высших учебных заведений в достижение стратегических целей социально-экономического развития страны, так и решением непосредственных задач образовательных организаций. К последним относятся обновление кадрового потенциала, освоение и внедрение современных цифровых платформ и технологий в преподавательской деятельности, создание комфортных условий для самореализации персонала и др.

В соответствии с Указами Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина от 7 мая 2012 г. в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики средняя заработная плата преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования была повышена к 2018 г. до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе. Это привело к таким позитивным изменениям, как: заметное снижение среднего возраста профессорско-преподавательского состава; приход молодых педагогов; внедрение креативных методов обучения; повышение активности педагогов в научно-исследовательской деятельности и др.

По данным Росстата заработная плата работников в сфере образования за 2015–2020 гг. имела тенденцию увеличения (табл. 1). В данной статье интерес вызывает региональный аспект. В качестве примера региона выбрана Республика Башкортостан.

Таблица 1

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников
в сфере образования в среднем по Российской Федерации
и в Республике Башкортостан

Год	В среднем по Российской Федерации, руб.	Республика Башкортостан, руб.
2015	26 928	43 045,3
2016	28 088	46 236,8
2017	30 258	52 536,8
2018	34 361	62 729,2
2019	37 072	70 048,3
2020	39 437	69 617,4

Как видно по данным таблицы 1, средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования в выбранном регионе имела тенденцию увеличения. К сожалению, результаты 2020 г. показали уменьшение средней заработной платы преподавателей в регионе, что может быть связано с пандемией COVID-19.

Для сравнения средняя заработная плата преподавателей образовательных организаций высшего профессионального образования за 2020 г. по Российской Федерации составила 89 090 руб., в г. Москве — 147 075 руб., в г. Санкт-Петербург — 117 549 руб., в Республике Татарстан (Татарстан) — 77 581 руб.

Необходимо отметить, что престиж работы в образовательной организации определяется условиями труда, ориентиром на интеллектуальную работу, относительно высокой заработной платой и образованным коллективом с моральными и культурными ценностями. От того, насколько сотрудники удовлетворены условиями труда, зависит качество преподавания, возможности саморазвития, а также межличностные взаимоотношения.

До недавнего времени молодые люди в возрасте до 35 лет, защитившие кандидатские диссертации, сразу меняли сферу деятельности (преимущественный ориентир на бизнес-среду). Выбор во многом был связан с более привлекательными условиями труда. В настоящее время ситуация изменилась, и должности профессорско-преподавательского состава стали интересовать молодых людей. Это в свою очередь оказывает влияние на качество образовательных услуг (быстрая адаптация в условиях цифровизации экономики, применение креативных методов в преподавании, современный взгляд на систему образования и др.).

Для улучшения управления университетом руководству необходима достоверная информация о ключевых аспектах работы персонала, и сотрудники должны иметь возможность довести до руководства мнение персонала об условиях работы и мерах по их улучшению. Обеспечение такого взаимодействия основано на систематическом характере изучения мнения сотрудников, т.е. систематичность и непрерывность должны быть в рамках системы оценки удовлетворенности сотрудников.

В настоящее время промышленные предприятия и коммерческие структуры считают удовлетворенность сотрудников ключевым атрибутом качества работы и, как правило, фактором, который может повлиять на эффективность труда. Различные методы и модели позволяют сформировать эффективную систему, в которой должен быть реализован процесс проведения исследования удовлетворенности и принятия решений для улучшения работы с сотрудниками или определенных аспектах функционирования организации. Однако в сфере высшего образования таких моделей немного.

В региональных высших учебных заведениях практически не уделяется внимания данным системам, а в большинстве они отсутствуют. В некоторой степени это связано с отсутствием еди-

ного комплексного подхода к формированию и развитию системы оценки, позволяющей осуществлять качественный мониторинг удовлетворенности сотрудников результатами и процессами трудовой деятельности в образовательной организации и принимать на этой основе оптимальные управленческие решения.

В этом контексте необходимо выработать единый подход к образованию и разработать систему оценки удовлетворенности сотрудников работой в высших учебных заведениях.

Целью исследования является развитие теоретических положений и разработка методологии оценки удовлетворенности трудом в образовательной организации, подходящей для внедрения в региональных высших учебных заведениях. Методика должна отличаться доступностью данных, малозатратностью, иметь числовую оценку. В процессе анализа были рассмотрены существующие методики оценки удовлетворенности трудом в образовательной организации, изучены их достоинства и недостатки.

Методы и материалы

Проблема определения удовлетворенности персонала трудом поднимается во многих работах отечественных и зарубежных ученых. В подходах авторов различаются содержание этого понятия и его основные характеристики.

По мнению Подолья Е.А., удовлетворенность персонала — это интегративное или системное из элементов, свойства которых не сводимы к свойствам целого, — частных удовлетворенностей [11, с. 9].

Федяева И.Ю. считает, что удовлетворенность персонала — результат восприятия самими работниками того, насколько хорошо их работа обеспечивает удовлетворение важных с их точки зрения потребностей. Ведущее место в данной концепции принадлежит мотивации [17, с. 159].

В своей работе Абзалилова Л.Р. описывает удовлетворенность персонала как психологическое состояние работника, отражающее его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию, его потребности и ожидания относительно работы [1, с. 193].

Сардак Е.В. считает, что удовлетворенность профессиональной деятельностью связана как с психологическим благополучием личности специалиста, так и с эффективностью его деятельности [15, с. 13].

Таким образом, подходы авторов к удовлетворенности персонала трудом предлагают различное понимание этого термина. Можно выделить три основных подхода: психологический (восприятие труда через личностные характеристики), функциональный (восприятие труда через характеристики рабочего процесса) и комплексный (восприятие труда через совокупность факторов) [8, с. 45; 12, с. 67].

Данное понятие широко изучается различными специалистами (экономистами, социологами, психологами). Однако большинство исследователей рассматривают данное понятие как удовлетворенность трудом обособленно от других факторов. Несвязанные с трудом факторы рассматриваются в стандартах (международный стандарт ИСО серии 9000 персонал, ГОСТ Р ИСО 9004-2019 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества», ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Система менеджмента качества. Требования»). Указанные стандарты представляют удовлетворенность трудом персонала как одну из целей для достижения общего финансового эффекта для организации, так как персонал выделяется в качестве одной из заинтересованных сторон.

Высшие учебные заведения федерального уровня используют стандарт ГОСТ Р ИСО 9004-2019 «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества» для выстраивания системы оценки потребностей персонала.

На основе исследуемых определений и систематизации научных взглядов в качестве развития терминологического аппарата предлагается уточнить понятие «удовлетворенность персонала трудом в образовательной организации», под которым понимается характеристика, отражающая уровень соответствия условий, предлагаемых образовательной организацией сотрудникам и собственных ожиданий и потребностей сотрудников.

Отличительной особенностью образовательной организации, в частности высшего учебного заведения, является наличие разных категорий сотрудников, таких как педагогические работники, научные сотрудники, инженерно-технические должности, учебно-вспомогательные должности. При этом анализ удовлетворенности научно-педагогических кадров обладает своей спецификой — интеллектуальной составляющей труда, а оценка других категорий сотрудников может быть проведена по общепринятым методикам оценки.

При оценке удовлетворенности научно-педагогических кадров трудом оценивается удовлетворенность не только в целом работой в образовательной организации, но и ее учебно-методической, организационно-управленческой, а также воспитательной составляющими.

В зарубежной литературе существует множество методик оценки удовлетворенности персонала образовательной организации, так как крупные университеты ежегодно проводят подобную оценку, а также составляется рейтинг образовательных организаций.

Среди зарубежных методик можно выделить методику Р.Д. Шарма и Дж. Джуги, которая позволяет оценить привлекательность профессии, взаимоотношения со студентами, оплату труда, безопасность работы в учреждении, доступ к ресурсам образовательной организации и т.п. [27]. Методика Технологического института Цюриха позволяет изучить мнение персонала для дальнейшего развития университета, опрос проводится в свободной форме в письменном виде.

Корнельский университет проводит оценку удовлетворенности персонала трудом путем изучения возможностей для развития карьеры, лидерства, уважения и честности, а также их жизни за пределами образовательной организации. Опросы проводятся каждые 4 года.

Университет Джона Хопкинса привлекает для опроса независимую исследовательскую компанию, которая на специальном сайте проводит анкетирование сотрудников. Исследование реализуется ежегодно, основной упор в анкете делается на сильные и слабые стороны университета как работодателя [10, с. 86].

Практика оценки удовлетворенности персонала в зарубежных университетах может быть полезна и применена в других учебных заведениях, поскольку система оценки удовлетворенности существует и работает эффективно. Исследовательские компании проводят регулярные опросы в отделах кадров или специальных командах, а их результаты используются для дальнейшего развития деятельности в университете.

Оценка удовлетворенности сотрудников традиционно проводится во многих высших учебных заведениях федерального уровня в рамках системы менеджмента качества. В настоящее время система оценки удовлетворенности сотрудников, созданная Высшей школой экономики, считается одной из лучших в Российской Федерации. Опросы удовлетворенности проводятся в режиме онлайн, результаты обрабатываются и предоставляются руководству, информация о методах исследования, полученных результатах и принятых решениях публично доступна для ознакомления.

По результатам сплошного анализа сайтов российских высших учебных заведений только в двух из них были опубликованы документы, регламентирующие проведение оценки удовлетворенности персонала трудом. Это ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева» и ФГАОУ ВО Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС». Методика оценки у двух высших учебных заведений схожа и заключается в социологическом исследовании, основанном на нескольких группах параметров, включая оценку организации учебного процесса, учебно-методического обеспечения, организации научно-исследовательской работы, материально-технического обеспечения и отношений внутри образовательной организации.

Таким образом, официальные веб-сайты нескольких отечественных университетов, включенные в процесс контент-анализа, предоставляют информацию о том, как использовать результаты оценки удовлетворенности сотрудников при принятии решений, управлении человеческими ресурсами или при их обсуждении на официальных и административных заседаниях. Однако в ней отсутствует перечень конкретных административных решений, принимаемых посредством анализа документов и управления, основанного на этом факте. Большинство университетов проводят оценку удовлетворенности персонала трудом только как этап при участии в конкурсах в области качества.

К рассмотрению предлагается методика, основанная на комплексном подходе и позволяющая провести диагностику и оценку удовлетворенности персонала трудом в образовательной организации на региональном уровне.

Методика диагностики и оценки удовлетворенности сотрудников трудом в образовательной организации включает несколько этапов и представлена на рисунке 1.

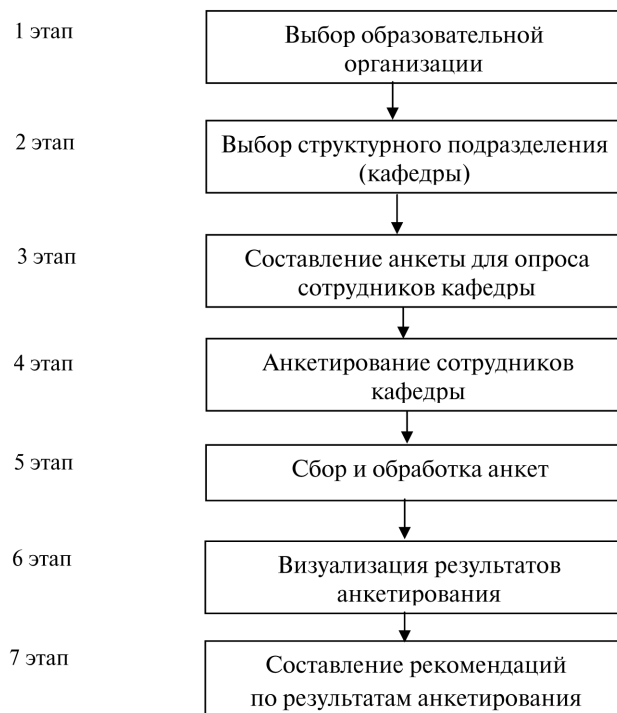


Рис. 1. Этапы методики диагностики и оценки удовлетворенности сотрудников трудом в образовательной организации

На первом этапе осуществляется выбор бюджетного учреждения. Это может быть любая образовательная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации. В исследовании выбрана образовательная организация субъекта Российской Федерации (региональный уровень).

На втором этапе осуществляется выбор структурного подразделения (в исследовании рассматривается деятельность сотрудников кафедры).

На третьем этапе составляется анкета для опроса сотрудников структурного подразделения образовательной организации (кафедры), содержащая вопросы по условиям труда, содержанию труда и проблемам внутри структурного подразделения.

Комплексный подход включает следующие составляющие:

- оценка условий труда;
- оценка содержания труда;
- оценка проблем внутри подразделения [18, с. 521].

На четвертом этапе реализуется сплошное анкетирование сотрудников структурного подразделения образовательной организации (кафедры).

Далее на пятом этапе происходит сбор и обработка анкет для последующего анализа данных.

Шкала удовлетворенности персонала трудом следующая:

- от 0 до 39 баллов — сотрудники не удовлетворены местом работы;
- от 40 до 69 баллов — сотрудники частично удовлетворены местом работы;
- от 70 до 100 баллов — сотрудники полностью удовлетворены местом работы.

В таблице 2 представлен пример анкеты для оценки удовлетворенности трудом сотрудников кафедры [3, с. 3; 5, с. 87; 20, с. 207]. В анкете предлагаются вопросы в балльной системе (от 1 —

не удовлетворен, до 5 — полностью удовлетворён). Анкетирование не предполагает указание персональных данных.

Таблица 2

Пример анкеты для оценки удовлетворенности сотрудников кафедры условиями труда

№ п/п	Вопросы анкеты	Баллы от 1 до 5 (1 — не удовлетворен, 5 — полностью удовлетворен)
1	Оцените уровень вентиляции помещения кафедры	1-2-3-4-5
2	Оцените уровень освещенности помещения кафедры	1-2-3-4-5
3	Оцените частоту и регулярность ремонта помещения кафедры	1-2-3-4-5
4	Оцените дизайн и эргономичность помещения кафедры	1-2-3-4-5
5	Оцените температуру внутри помещения кафедры	1-2-3-4-5
6	Оцените чистоту помещения кафедры	1-2-3-4-5
7	Как Вы оцениваете свою загруженность работой?	1-2-3-4-5
8	Как Вы оцениваете уровень вмешательства в рабочий процесс руководства?	1-2-3-4-5
9	Есть ли у Вас четкие функции на рабочем месте?	1-2-3-4-5
10	Как Вы оцениваете Вашу информационную обеспеченность?	1-2-3-4-5
11	Достаточно ли сотрудников в Вашем подразделении?	1-2-3-4-5
12	Как Вы оцениваете оплату труда?	1-2-3-4-5
13	Как Вы оцениваете возможности для повышения квалификации сотрудников?	1-2-3-4-5
14	Как Вы оцениваете наличие взаимопонимания в коллективе?	1-2-3-4-5
15	Как Вы оцениваете уровень текучести кадров?	1-2-3-4-5
16	Как Вы оцениваете взаимоотношения работников с руководителем подразделения?	1-2-3-4-5
17	Как Вы оцениваете уровень социальных выплат и пособий?	1-2-3-4-5
18	Как Вы оцениваете уровень финансирования образовательной организации?	1-2-3-4-5

Шестой этап предполагает визуализацию полученных результатов анкетирования с целью анализа и оценки удовлетворенности сотрудников трудом.

На основе сформированной с помощью анкетного опроса сотрудников кафедры балльной системы рассчитываются показатели удовлетворенности персонала трудом, которые впоследствии объединяются в группы в профиле удовлетворенности трудом.

На седьмом этапе формулируются рекомендации по результатам проведенного анкетирования.

Результаты

Рассмотрим применение методики на нескольких кафедрах ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет». Были собраны и обработаны анкеты, каждая анкета состояла из 18 вопросов. На каждый вопрос респондент отвечал баллом от 1 до 5.

Информацию о составе профессорско-преподавательского состава кафедры можно найти на сайте образовательной организации. В таблице 3 отображена структура сотрудников рассматриваемых кафедр по должностям.

Таблица 3

Структура сотрудников кафедр по должностям за 2020 г.

Должность	Кафедра 1	Кафедра 2	Кафедра 3
Заведующий кафедрой	1	1	1
Профессор	1	2	1
Доцент кафедры	7	6	8
Старший преподаватель	1	1	2
Ассистент	0	1	2
Лаборант	1	1	1
Всего	11	12	15

В структуре рассматриваемых кафедр наибольший удельный вес занимают доценты. В должности ассистента числятся 3 сотрудника, что может говорить о привлекательности преподавательской деятельности для молодых преподавателей.

На рисунке 2 представлена структура состава кафедры 1 по должностям.

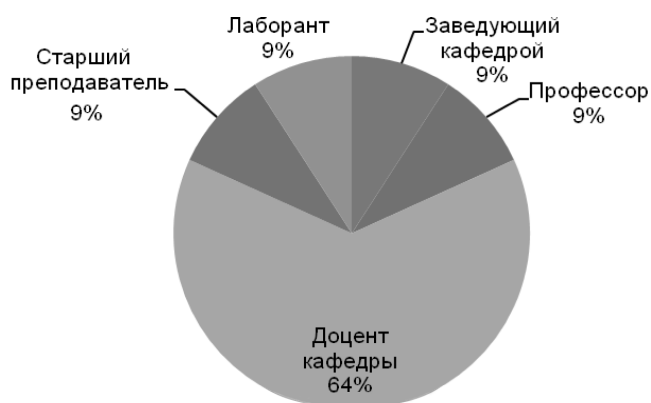


Рис. 2. Структура состава кафедры по должностям, %

По данным кафедр, представленным на сайте образовательной организации, основной удельный вес у сотрудников, имеющих ученое звание доцент, что говорит о высокой квалификации профессорско-преподавательского состава.

Далее, следуя этапам методики, с целью оценки удовлетворенности местом работы проведено анкетирование сотрудников кафедр.

Наличие трех групп показателей позволяет идентифицировать уровень удовлетворенности персонала отдельными аспектами работы. Результаты анкетирования собраны в балльной системе и представлены в таблице 4 [5, с. 87].

Проведенный анализ показал, что сотрудники рассматриваемых кафедр удовлетворены условиями и содержанием труда (85, 91 и 89 баллов из 100). Между тем некоторые показатели удовлетворенности персонала зависят от уровня финансирования бюджетного учреждения. Корреляция между финансированием и условиями труда показывает на наличие эффективного инструмента управления персоналом.

Можно отметить, что уровень удовлетворенности персонала условиями труда составляет 88,6%; 91,4% и 91,4%, соответственно.

Уровень удовлетворенности персонала содержанием труда составляет 80,0%; 85,7% и 82,9%, соответственно.

Таблица 4

Результаты исследования удовлетворенности персонала местом работы

Удовлетворенность труда	Средний балл			Максимальный балл
	Кафедра 1	Кафедра 2	Кафедра 3	
Условия труда				
Наличие вентиляции*	5	5	5	5
Освещенность помещения*	5	5	5	5
Регулярность ремонта*	3	3	4	5
Дизайн помещения*	4	4	4	5
Температура внутри помещения*	5	5	5	5
Чистота помещения	5	5	5	5
Размеры помещения	4	5	4	5
Содержание труда				
Загруженность работой	3	3	3	5
Вмешательство в рабочий процесс руководства	4	4	4	5
Наличие четких функций на каждом рабочем месте	5	5	5	5
Информационная обеспеченность работников*	5	5	5	5
Недостаток людей в подразделении*	4	5	5	5
Оплата труда*	3	3	3	5
Оборудованное рабочее место*	4	5	4	5
Проблемы внутри подразделения				
Квалификация сотрудников	5	5	5	5
Наличие взаимопонимания в коллективе	4	5	5	5
Высокая текучесть кадров	4	5	4	5
Взаимоотношения работников с руководителем подразделения	5	5	5	5
Наличие социальных выплат и пособий*	4	4	4	5
Уровень финансирования*	4	5	5	5
Итого	85	91	89	100

* Факторы, зависящие от финансирования.

Уровень удовлетворенности персонала взаимодействием внутри подразделения составляет 86,6%, 96,6% и 93,3%, соответственно.

На основе анализа составим профиль удовлетворенности по группам (рис. 3) [5, с. 87; 7, с. 282; 22, с. 149].

В качестве рекомендаций по улучшению условий труда на кафедрах можно назвать следующие:

- проведение ремонта помещений;
- применение современного дизайна помещения;
- учет эргономики пространства;



Рис. 3. Профиль удовлетворенности по группам

- выделение необходимого оборудования и канцелярских принадлежностей;
- премирование за высокие показатели учебной и научно-исследовательской деятельности.

Как видно, процесс улучшения условий труда коррелирует с объемом финансирования бюджетного учреждения. Аналогичный вывод можно сделать, исходя из представленного анализа заработных плат по субъектам Российской Федерации. Очевидным является тот факт, что уровень заработных плат и в целом финансирование бюджетных учреждений по субъектам Российской Федерации дифференцировано. Отсюда следует, что финансирование в бюджетном учреждении выступает как фактор удовлетворенности персонала трудом.

Известно, что в высших учебных заведениях преподаватели работают по так называемому эффективному контракту, который заключается в среднем на 1–2 года. По нему система премирования преподавателей становится прозрачнее. Каждый преподаватель определяет для себя приоритеты и через систему рейтингования может влиять на уровень своего дохода, что безусловно является мощным фактором стимулирования преподавательской деятельности. В качестве дополнительных стимулирующих финансовых выплат можно рассматривать участие в конкурсах и грантах, премирование за выступления на международных конференциях и т.п. Участвуя в грантах как внутренних, так и внешних (различных фондов российского и международного уровня), преподаватель также повышает уровень своего дохода. При этом важным аспектом становится взаимодействие с коллегами других кафедр и структурных подразделений для более продуктивного сотрудничества и проведения исследования более высокого уровня. Поэтому некоторые аспекты удовлетворенности трудом персонала определяются эффективностью взаимодействия внутри кафедр и межкафедрального взаимодействия, что также отражается на общей оценке.

Обсуждение

Для определения возможностей оптимизации межкафедрального взаимодействия рассмотрим модель взаимодействия структурных подразделений. В целом модель взаимодействия кафедры с другими структурными подразделениями представлена на рисунке 4 [6, с. 91; 16, с. 356].

Взаимодействие кафедры с другими структурными подразделениями осуществляется с целью организации учебного процесса и научно-исследовательской деятельности, обмена опытом, построения междисциплинарных связей, реализации комплексных научных исследований. При составлении учебного плана происходит согласование с другими кафедрами по дисциплинам.

При взаимодействии кафедры с другими факультетами руководством кафедры осуществляется координация всех направлений учебной, учебно-методической и учебно-воспитательной работы.

Во многом успех работы кафедры предопределяется грамотным менеджментом, сплоченным коллективом и трудовой культурой.

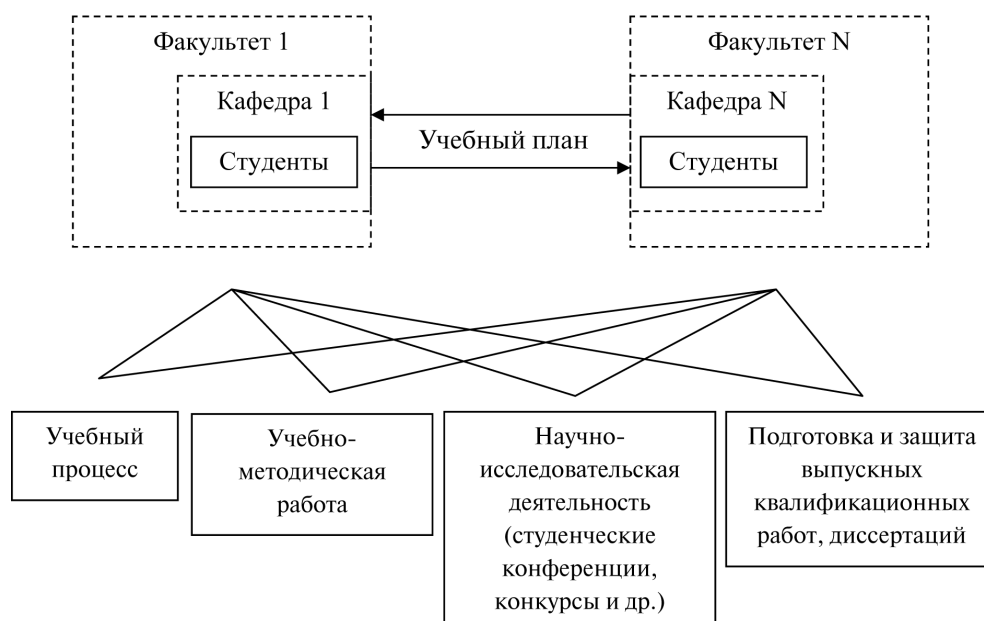


Рис. 4. Модель взаимодействия кафедры с другими структурными подразделениями

Рассматриваемые кафедры являются конкурентоспособными поставщиками образовательных услуг, включающих все современные направления подготовки бакалавров и магистров. Возможности постоянного карьерного роста и профессионального развития мотивируют сотрудников кафедр проходить курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки [12, с. 119]. Процесс обучения на кафедрах регулируется на всех этапах:

- планирование учебного процесса;
- разработка учебно-методического обеспечения;
- разработка содержания электронных и дистанционных курсов;
- организация электронного обучения (онлайн обучение, система управления знаниями, информационные системы);
- мониторинг образовательного процесса (системы образования и воспитания);
- промежуточная и итоговая аттестация обучающихся [9, с. 102; 24, с. 62].

Кафедра не может функционировать изолированно от деятельности других кафедр и структурных подразделений образовательной организации. Соответственно кафедра находится в постоянном взаимодействии с учебным отделом, деканатом, другими структурными подразделениями.

Роль межкафедрального взаимодействия сложно переоценить. Налаживание связей между кафедрами способствует успешной реализации проектов, программ обучения, защиты совместных выпускных квалификационных работ и др. [25, с. 73]. Улучшение межкафедрального взаимодействия возможно в виде поиска новых нетривиальных связей, запуска инновационных проектов, сочетания нестандартных способов взаимодействия студентов с разных кафедр. Кроме того, одним из перспективных направлений может стать привлечение кафедр иностранного языка для реализации совместных проектов и участия в международных конференциях [2, с. 77; 20, с. 1004]. Организационный аспект взаимодействия между кафедрами осуществляется за счет внедрения технологических решений на основе баз данных и цифровых платформ.

Заключение

Исследование методик оценки удовлетворенности персонала образовательных организаций показало, что зарубежные университеты активно используют данные методики и проводят исследования раз в один, два или четыре года. Российские университеты также осуществляют оценку мнения персонала о своей работе, однако документальное подтверждение на открытых ресурсах отсутствует. Сложность выявленных отечественных методик заключается в их массивности и

сложности реализации. Региональные образовательные организации не могут выделить крупные финансовые средства и административные ресурсы для проведения таких исследований. В соответствии с этим на региональном уровне требовалась лаконичная, недорогая, но эффективная методика для проведения такой оценки.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности повышения эффективности управления персоналом в образовательной организации на основе построения модели взаимодействия кафедр с другими структурными подразделениями образовательной организации с учетом роста удовлетворенности персонала работой.

Таким образом, была предложена методика, позволяющая оценить удовлетворенность персонала трудом, не прибегая к сторонним организациям, т. е. внутренними силами образовательной организации. В процессе исследования проведено анкетирование сотрудников кафедр, которое показало удовлетворенность сотрудников условиями и содержанием труда. По результатам анализа предложены рекомендации по улучшению условий труда.

Список литературы

1. Абзалилова Л.Р. Удовлетворенность трудом как фактор повышения производительности труда. Актуальные вопросы права, экономики и управления. Сборник статей XXIII Международной научно-практической конференции: в 2-х ч., 2019. С. 192–195.
2. Агакеримова Ф.Т. Кадровая политика как фактор удовлетворенности трудом персонала. В сборнике: Экономика, управление, финансы. Материалы VII Международной научной конференции. 2017. С. 76–78.
3. Агиевич Д.С. Методические подходы к оценке удовлетворенности трудом персонала в организации. Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского. V научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава, аспирантов, студентов и молодых ученых. Сборник тезисов участников. Секция «Современные технологии управления персоналом». 2019. С. 3–4.
4. Басиева Л.В., Тегетаева Ж.Р., Тегетаева О.Р. Оценка финансового обеспечения образовательного процесса в России. Экономика и предпринимательство. 2020. № 7 (120). С. 1118–1122.
5. Внукова А.П., Черникова В.Е. Об исследовании степени удовлетворенности трудом персонала современной организации. Colloquium-journal. 2019. № 7-7. С. 86–87.
6. Лежнина А.С. Удовлетворенность трудом персонала образовательного учреждения. Инновационные технологии управления и права. 2017. № 1. С. 90–93.
7. Купцова Т.В. Влияние социально-психологического климата на удовлетворенность трудом персонала в организации. В сборнике: Проблемы современного социума глазами молодых исследователей – XII. материалы XII Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, студентов, магистрантов и аспирантов. Волгоград, 2020. С. 281–284.
8. Лузгина Е.Н. Повышение уровня трудовой активности работающей молодежи. Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия экономика. 2019. № 3. С. 43–49.
9. Мандарова М.И. Исследование удовлетворенности условиями труда персонала образовательной организации. Наука и общество в условиях глобализации. 2017. № 1. С. 101–104.
10. Наточеева Н.Н., Бемянчикова Т.В., Эюбов З.В., Левашов Е.Н. Теоретические и методологические аспекты финансирования высшего образования: монография. Баку, 2019. 128 с.
11. Подолян Е.А. Исследование удовлетворенности персонала условиями труда: факторы, методы и результаты. Вестник Самарского муниципального института управления. 2019. № 2. С. 7–13.
12. Пономерева О.Я. Удовлетворенность трудом как показатель качества человеческого капитала организации в условиях цифровизации. The 2th International Conference on Digitalization of (DSEME-2019), December 05-06, 2019. С. 67–74.
13. Разумовская Е.А., Ярин В.Ю. Финансирование образования как фактор стимулирования эффективности и качества трудовых ресурсов в России. Вестник Самарского государственного экономического университета. 2019. № 2 (172). С. 52–61.
14. Романова Т.Ф., Андреева О.В., Такмазян А.С., Отришко М.О. Финансовое обеспечение системы образования: вопросы теории и практики: монография. ООО «АзовПечать». Азов, 2016. 240 с.
15. Сардак Е.В. Удовлетворенность трудом в системе управления лояльностью персонала. Формула менеджмента. 2019. № 1. С. 13–17.
16. Самсонова Л.Г. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом персонала. Студенческая наука XXI века. 2017. № 1. С. 355–356.

17. Федяева И.Ю. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с субъективным благополучием и удовлетворенностью жизнью работников промышленного предприятия. Вестник Вятского государственного университета. 2020. № 1. С. 158–166.
18. Якушев А.А. Управление удовлетворенностью трудом персонала организаций. Сборник тезисов докладов участников I Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Е.П. Масюткина. 2020. С. 519–522.
19. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. Management research and practice. 2011. Vol. 3. Issue 4. P. 77–86.
20. Bakotic D., Babic T.B. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. International Journal of Business and Social Science. 2013. No 4. Pp. 206–213.
21. Büssing A., Bissels T., Fuchs V. & Perrar K.-M. A dynamic model of work satisfaction. Qualitative approaches. Human Relations. 1999. № 52 (8). P. 999–1028.
22. Bugandwa D. Satisfaction au Travail et Performance organisationnelle des Institutions d'Enseignement supérieur dans la ville de Bukavu. Bukavu Journal of Economics and Social Sciences. 2014. No 2. P. 149.
23. Lussier R.N., Hendon J.R. Resource Management: Functions, Applications, Skill Development. Los Angeles: Sage Publications, 2013. 178 p.
24. Novokreshchenova N. Staff satisfaction estimation systems in Russian national research universities. The Education and science journal. 2015. P. 1–9.
25. Sharma E. Role of Higher Education Institutions towards developing the Human Capital of the world through competency mapping. Journal of Business Economics and Management Sciences. 2015. Vol. 2(1), P. 57–71.
26. Faseeh M. Ullah Khan Role of performance appraisal system on employees motivation. Journal of Business and Management, 2013. No. 4. Pp. 66–83.
27. Jiang Na. A study of lecturers' job satisfaction in selected harbin city universities, China. Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 2011. Vol 3. No 1.

References

1. Paralilova L.R. Labor satisfaction as a factor in increasing labor productivity. Topical issues of law, economy and management. Collection of articles of the XXIII International Scientific and Practical Conference: at 2 h., 2019. C. 192–195.
2. Agakerimova F.T. Personnel policy as a factor of satisfaction with the work of staff. In the collection: Economics, management, finance. Proceedings of the VII International Scientific Conference. 2017. S. 76–78.
3. Agievich D.S. Methodological approaches to assessing satisfaction with the work of staff in the organization. Days of Science of KFU named after V.I. Vernadsky. V scientific and practical conference of faculty, postgraduate students, students and young scientists. Collection of theses of participants. Section «Modern technologies of personnel management.» 2019. C. 3–4.
4. Basieva L.V., Tegetaeva J.R., Tegetaeva O.R. Evaluation of the financial support of the educational process in Russia. Economics and entrepreneurship. 2020. № 7 (120). C. 1118–1122.
5. Vnukova A.P., Chernikova V.E. On the study of the degree of satisfaction with the work of personnel of a modern organization. Colloquium-journal. 2019. № 7-7. S. 86–87.
6. Lezhnina A.S. Satisfaction with the work of the staff of the educational institution. Innovative technologies of management and law. 2017. № 1. C. 90–93.
7. Kuptsova T.V. The influence of the socio-psychological climate on the satisfaction of staff in the organization. In the collection: Problems of modern society through the eyes of young researchers – XII. Materials of the XII All-Russian Scientific and Practical Conference of teachers, students, undergraduates and graduate students. Volgograd, 2020. C. 281–284.
8. Luzgina E.N. Increasing the level of labor activity of working youth. UGNTU Bulletin. Science, education, economics. Series economics. 2019. № 3. C. 43–49.
9. Mandarova M.I. Study of satisfaction with the working conditions of the staff of the educational organization. Science and society in the context of globalization. 2017. № 1. C. 101–104.
10. Natocheeva N.N., Belyanchikova T.V., Eyubov Z.V., Levashov E.N. Theoretical and methodological aspects of financing higher education: monograph. Baku, 2019. 128 pages.
11. Podolyan E.A. Study of staff satisfaction with working conditions: factors, methods and results. Bulletin of the Samara Municipal Institute of Management. 2019. № 2. C. 7–13.
12. Ponomereva O.J. Labor satisfaction as an indicator of the quality of the organization's human capital in the context of digitalization. The 2nd International Conference on Digitalization of (DSEME-2019), December 05-06, 2019. C. 67–74.

13. Razumovskaya E.A., Yarin V.Yu. Financing of education as a factor in stimulating the efficiency and quality of labor resources in Russia. *Bulletin of Samara State Economic University*. 2019. № 2 (172). С. 52–61.
14. Romanova T.F., Andreeva O.V., Takmazyan A.S., Otrishko M.O. Financial support of the education system: issues of theory and practice: monograph. AzovPrint LLC. Azov, 2016. 240 pages.
15. Sardak E.V. Labor satisfaction in personnel loyalty management system. *Management formula*. 2019. № 1. С. 13–17.
16. Samsonova L.G. Factors affecting staff satisfaction. *Student science of the 21st century*. 2017. № 1. С. 355–356.
17. Fedyaeva I.Yu. The relationship of satisfaction with labor with subjective well-being and satisfaction with the life of workers of an industrial enterprise. *Bulletin of Vyatka State University*. 2020. № 1. С. 158–166.
18. Yakushev A.A. Management of satisfaction with the work of staff of organizations. Collection of theses of reports of participants of the I International Scientific and Practical Conference. Edited by E.P. Masyutkin. 2020. С. 519–522.
19. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. *Management research and practice*. 2011. Vol. 3. Issue 4. P. 77–86.
20. Bakotic D., Babic T.B. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*. 2013. No 4. Pp. 206–213.
21. Büssing A., Bissels T., Fuchs V. & Perrar K.-M. A dynamic model of work satisfaction. *Qualitative approaches. Human Relations*. 1999. № 52 (8). P. 999–1028.
22. Bugandwa D. Satisfaction au Travail et Performance organisationnelle des Institutions d’Enseignement supérieur dans la ville de Bukavu. *Bukavu Journal of Economics and Social Sciences*. 2014. No 2. P. 149.
23. Lussier R.N., Hendon J.R. *Resource Management: Functions, Applications, Skill Development*. Los Angeles: Sage Publications, 2013. 178 p.
24. Novokreshchenova N. Staff satisfaction estimation systems in Russian national research universities. *The Education and science journal*. 2015. P. 1–9.
25. Sharma E. Role of Higher Education Institutions towards developing the Human Capital of the world through competency mapping. *Journal of Business Economics and Management Sciences*. 2015. Vol. 2(1), P. 57–71.
26. Faseeh M. Ullah Khan Role of performance appraisal system on employees motivation. *Journal of Business and Management*, 2013. No. 4. Pp. 66–83.
27. Jiang Na. A study of lecturers’ job satisfaction in selected harbin city universities, China. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2011. Vol 3. No 1.