

2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика: 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009 – С. 330.
3. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. – СПб.: Питер, 2009. – С. 213.
4. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2006.
5. Моница Г.Б., Раннала Н.В. Тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости». – СПб.: Речь, 2009.
6. Оксина К.Э. Стресс-мониторинг: для чего и как проводим. Методика оценки уровня стрессогенности организационной среды // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 5.
7. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2005.
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
9. Анцупов А.Я., Ковалёв В.В. Социально-психологическая оценка персонала. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 391 с.
10. Калмыкова, О.Ю. Организационно-методические аспекты управления конфликтами в системе социально-трудовых отношений в организации / О. Ю. Калмыкова, Н. В. Соловова // Вестник Самарского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2014. – № 8(119). – С. 206-212.

АНАЛИЗ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА РАЗНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

А.С. Рыжикова

Научный руководитель Н.В. Соловова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

С появлением концепции управления человеческими ресурсами особое внимание в организациях уделяется удовлетворенности работников трудом, ведь главным мотивом к трудовой деятельности является возможность удовлетворения различных потребностей, поэтому необходимым становится рассмотрение понятия удовлетворенности. Многие представители управленческого звена компаний допускают ошибку, когда исследуют только удовлетворенность работников трудом и забывают про существование таких показателей, как вовлеченность и лояльность. Необходимо рассмотреть удовлетворенность, лояльность и вовлеченность и найти взаимосвязь этих показателей.

Таблица 1. Дефиниция основных понятий

| Показатель | Определение |
|-------------------|---|
| Удовлетворенность | Мотивация деятельности, обусловленная результатами деятельности, дающими возможность удовлетворения потребностей, многообразными факторами [1]. |
| Лояльность | Характеристика персонала, определяющая его приверженность организации, одобрение ее целей, средств и способов их достижения, открытость своих трудовых мотивов для организации [2]. |
| Вовлеченность | Заинтересованность работников в результатах своего труда и достижении стратегических целей компании [3]. |

Лояльность отражает положительное отношение работника к компании, его готовность помогать ей преодолевать возможные трудности, готовность рекомендовать компанию другим людям. Стоит отметить, что на лояльность влияют не только стимулы, но и разделение общих ценностей с компанией. Вовлеченность – это физическое, эмоциональное состояние работника, при котором возникает стремление выполнять работу наилучшим образом. К примеру, рабочий день уже закончен, но у сотрудника компании осталось недоделанное задание, от которого зависят результаты деятельности компании за определенный отчетный период. Если сотрудник вовлечен в процесс, он доделает эту работу даже в случае, если придется задержаться на рабочем месте на час, потому что его цель – эффективная работа и достижение наилучшего результата. Эдвин Локк, американский психолог, определяет удовлетворенность как “результат оценки собственной работы, который позволяет своевременно достичь определенных ценностей, возникающих в процессе трудовой деятельности, и обязательным условием является то, что эти ценности способствуют удовлетворить потребности работника.” [4].

Рассмотрим взаимосвязь показателей: лояльность и удовлетворенность. Чем выше удовлетворенность работника, тем больше вероятность, что работник лоялен по отношению к компании. Если же работника, к примеру, не устраивает заработная плата и режим работы, то у него не будет желания рекомендовать компанию другим, а еще хуже – он может настроить людей против компании. Если же сотрудник полностью удовлетворен условиями труда и разделяет ценности компании, то уровень его лояльности может быть довольно высоким. Удовлетворенность и вовлеченность. При высокой удовлетворенности работник может быть глубоко вовлечен в рабочий процесс с мыслью о том, что за качественное и своевременное выполнение задания его ждет материальное вознаграждение, но чаще всего для полной вовлеченности необходимо, чтобы работник также был лоялен. Допустим, если компания подверглась краху, только лояльный и вовлеченный сотрудник будет трудиться на благо компании. Вовлеченность и лояльность. Высокая лояльность не всегда является основой для высокой вовлеченности. При активной лояльности работник проявляет инициативу, заинтересован в делах компании и активно в них участвует, при пассивной же сотрудник все так же разделяет ценности компании, но не проявляет какой-либо активности. Именно при активной лояльности может быть гарантирована вовлеченность.

Также существует несколько вариаций взаимосвязи сразу трех показателей. Первое - работник может быть лоялен, удовлетворен, но не вовлечен. Такое возможно при пассивной лояльности. Второе - работник не может одновременно быть удовлетворен, вовлечен в рабочий процесс и не лоялен. Третье - на короткий промежуток своей работы в компании работник может быть вовлечен, лоялен, но совершенно не удовлетворен. К примеру, студент получил свою первую работу. В связи с энтузиазмом он вовлечен, старается выкладываться на максимум, также он лоялен, в порыве эмоций говорит, что будет с компанией даже в самые трудные времена, и утверждает, что ему не важна заработная плата и социальные гарантии, главное для него – эмоции опыт. Велика вероятность, что со временем энтузиазм исчезнет, появятся требования к более привлекательной заработной платой и более удобным режимом труда.

В исследовании был проведен анализ удовлетворенности трудом преподавателей Самарского университета разных возрастных групп. В анкетировании приняли участие 70 преподавателей следующих кафедр Самарского университета: управления человеческими ресурсами, инженерной графики, иностранных языков и профессиональной коммуникации, неорганической химии, физики твердого тела, эксплуатации авиационной техники; следующих возрастных категорий: 18-29 лет, 30-39 лет, 40-49 лет, 50-59 лет, 60-69 лет и старше 70. В ходе опроса было выявлено, что наибольший процент респондентов (31,4%) относится к возрастной группе от 40 до 49 лет, наименьший (4,3%) – от 70 лет и старше. Из 70 респондентов 55,7% составили представительницы женского пола, 44,3% - мужского.

Рассмотрим вопросы, касающиеся удовлетворенности преподавателей трудом.

1) Респондентам было предложено определить, в какой мере их устраивают различные стороны работы. Большой процент преподавателей (61 человек) удовлетворены отношениями с обучающимися и коллегами, отношениями с непосредственным руководителем, самостоятельностью в работе.

2) Рассмотрено влияние ряда факторов на качество труда преподавателей. Материальное стимулирование несущественно влияет на качество труда, повышает его. Моральное стимулирование несущественно влияет на качество труда, повышает его. Меры административного воздействия (поощрения, взыскания), трудовой настрой коллектива, эффективный контракт по большей части влияют на качество труда, повышает его, но не существенно

3) Преподавателям предлагалось оценить удовлетворенность своим трудом по шкале от 1 до 10. 28,6% ответили, что удовлетворены на 8, на 10 удовлетворены всего 20%, а на самый низкий балл, который в случае данного опроса – тройка, удовлетворены 10%.

4) Результаты вопроса: “Повышали ли Вас в должности на текущем месте работы?” – 60% респондентов повышали.

5) Результаты вопроса: “Удовлетворены ли Вы качеством своей работы?” – 75,7% удовлетворены. Результат показывает, что преподаватели вкладываются максимально в рабочий процесс, но не отображает удовлетворенность трудом в целом.

Для анализа удовлетворенности трудом преподавателей Самарского университета выделили 5 основных факторов удовлетворенности: заработок, карьерный рост, отношения с коллегами, отношения с руководством, отношения с обучающимися.

По результатам анализа можно сделать вывод, что преподаватели Самарского университета удовлетворены трудом на 60,6%, что на шкале удовлетворенности попадает на категорию «стандартная удовлетворенность». Несмотря на неудовлетворительную заработную плату, преподаватели все же удовлетворены трудом, так как большую роль играет вовлеченность. Преподавателям интересно работать благодаря хорошему социально-психологическому климату в коллективе: общению с руководством, обучающимися и коллегами, благодаря возможности заниматься научной деятельностью и благоприятному психологическому климату.

Касаемо лояльности и вовлеченности, для 75,7% преподавателей важна репутация университета: 45,7% респондентов чувствуют, что университет поддерживает и защищает их и их семью, 14,3% - не чувствуют этого.

1) На вопрос про планы на ближайшие 1-2 года 67,1% респондентов ответили, что планируют продолжать работать в той же должности и на нынешнем месте работы. 20% планируют занять более высокую должность в нынешнем месте работы.

2) На вопрос “Что Вас больше всего привлекает в университете?” 75,5% ответили привлекательная образовательная среда университета, 45,7% - возможность заниматься инновационной научной деятельностью.

3) “Если у университета будут трудные времена, что вы выберете: сокращение или уменьшение заработной платы с сохранением места?” – 80% согласились бы на уменьшение заработной платы с сохранением места работы, 20% - на сокращение.

4) “Подходит ли Вам утверждение “На работе меня ценят”” – полностью подходит 41,4%, скорее подходит, чем нет 51,4%, совсем не подходит – 7,1%.

5) Одинаково ли понимают цель работы в университете преподаватели и их непосредственные руководители? Только 52,9% считают, что видят цели одинаково,

Проведен анализ лояльности преподавателей по следующим критериям: чувство собственной ценности преподавателей благодаря университету и университетскому окружению, решение остаться работать в университете даже в трудные для него времена, совпадение понимания своих целей с целями руководителя, планирование своей деятельности в университете на несколько лет вперед, важность репутации университета

для респондента. По результатам анализа критериев можно сделать вывод, что уровень лояльности преподавателей – лояльность на уровне убеждения и ценностей.

Итак, подводя итоги исследования уровней удовлетворенности и вовлеченности преподавателей, стоит рекомендовать проведение следующих мероприятий для повышения и поддержания уровня данных показателей. Проведение корпоративных мероприятий подразумевает проведение различных стратегических, проектных сессий, мероприятий, на которых поясняются цели и задачи развития образовательной организации. Коллективная разработка планов структурных подразделений (институтов, факультетов), к примеру: обсуждение инновационных технологий научной и образовательной деятельности в Точке кипения Самарского университета. Мероприятия, связанные с поощрением и награждением сотрудников; разработка мероприятий социальной политики университета (льготы, стимулирующие выплаты, профессиональные конкурсы, материальная помощь сотрудникам, путевки, предоставление жилья, эффективные контракты). Наиболее высокий уровень вовлеченности, удовлетворенности и лояльности наблюдается у представительниц женского пола, а также у следующих возрастных групп: от 30 до 39 лет и от 40 до 49 лет.

Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность вкуче влияют на рабочий процесс сотрудников разных компаний, в том числе образовательных организаций, как показало исследование, при высокой лояльности наблюдается высокая удовлетворенность и вовлеченность преподавателей университета.

Список использованных источников

1. Лысова Екатерина Андреевна Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. 2017. №12 (25).
2. Соловейчик Александра Викторовна Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2010. №125.
3. Герасименко О.В. Вовлеченность персонала как ключевой фактор экономической эффективности // Телескоп. 2021. №2.
4. Жуйкова Марина Александровна Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2014. №1.

МАЙНД ФИТНЕС С ЭЛЕМЕНТАМИ РЕБАЛАНСИНГА КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.В. Сахабиев

Научный руководитель В.А. Васяйчева
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева

Четвертая промышленная революция в настоящее время затрагивает не только области автоматизации, внедрения нейросетей, больших данных и прочих цифровых технологий, она также обуславливает потребность в формировании новых методологий и компетенций в сфере управления персоналом. Созданное тесное взаимодействие персонала с цифровыми технологиями при одновременном обучении и повышении квалификации создает значительные перспективы укрепления кадровой безопасности предприятия за счет эффективности майнд процессинга его персонала.

Для начала рассмотрим различные подходы к определению майнд фитнеса в таблице 1 [1].