

# ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СТАТИСТИКА

УДК 331.108+37.014.54  
ББК 4404п

ГРНТИ 14.15.15

Код ВАК 5.8.1

## **Сазанова Елена Александровна,**

SPIN-код: 1159-4060

кандидат педагогических наук, доцент кафедры проектного менеджмента, Томский государственный педагогический университет; 634057, Россия, г. Томск, ул. К. Ильмера, 15/1; e-mail: sazanova-elena@tspu.edu.ru

## **Исмаилов Гафуржан Маматкулович,**

SPIN-код: 2072-2334

кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой профессионального обучения, технологии и дизайна; 634057, Россия, г. Томск, ул. К. Ильмера, 15/1; e-mail: gmismailov@rambler.ru

## **Варлачева Татьяна Борисовна,**

SPIN-код: 3489-4159

кандидат экономических наук, доцент кафедры профессионального обучения, технологии и дизайна, Томский государственный педагогический университет; 634057, Россия, г. Томск, ул. К. Ильмера, 15/1; e-mail: varlacheva\_t\_b@mail.ru

## **Макарова Мария Александровна,**

специалист по подбору персонала, ООО «Энергосервис»; 634507, Россия, г. Томск, пос. Предтеченск, ул. Мелиоративная, 13/1; e-mail: maramakarova3096@mail.ru

## **Ноткина Виктория Олеговна,**

SPIN-код: 9441-2143

студент 5 курса, Томский государственный педагогический университет; 634057, Россия, г. Томск, ул. Карла Ильмера, 15/1; e-mail: vikanotka@mail.ru

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** кадровое обеспечение; педагогические кадры; образовательные учреждения; педагогический менеджмент; текучесть кадров; профессиональное выгорание; мотивация труда; педагогическая деятельность; управление персоналом

**АННОТАЦИЯ.** В статье раскрывается подход в организации исследования проблем кадрового обеспечения в сфере образования, который позволяет не только обозначить наличие проблемы, но и определить ее причины и, как следствие, в дальнейшем – мероприятия по их решению. В статье показан ход рассуждений в процессе создания опросника как инструмента исследования проблем кадрового обеспечения в сфере образования. Основой создания опросника является понимание законов управления персоналом, разработанных и внедренных в практику менеджмента, например теория мотивации и стимулирования сотрудников, причины текучести кадров и способы их преодоления. Большое место в работе занимает рассмотрение значимых результатов исследования. Главное внимание обращается на проблемы кадрового обеспечения в сфере образования, связанные с качеством образования, лояльностью сотрудников к учебному учреждению, профессиональным выгоранием, выявляемые при помощи опроса. Установлены наиболее значимые проблемы кадрового обеспечения в сфере образования: «устаревание» персонала; перегрузка персонала, связанная с необходимостью дополнительной оплаты; необходимость обеспечения доступности повышения квалификации педагогов в более расширенном объеме; выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями, без оплаты и др.

В результате примененного подхода в исследовании проблем кадрового обеспечения в сфере образования можно констатировать, что применение знаний теорий менеджмента и психологии позволяет раскрыть проблемы в более широком спектре с пониманием причин данных проблем и возможных мероприятий по их решению.

**ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:** Сазанова, Е. А. Исследование проблем кадрового обеспечения в сфере образования / Е. А. Сазанова, Г. м. Исмаилов, Т. Б. Варлачева [и др.]. – Текст : непосредственный // Педагогическое образование в России. – 2024. – № 3. – С. 101–111.

## **Sazanova Elena Alexandrovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Project Management, Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russia

## **Ismailov Gafurzhan Mamatkulovich,**

Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of Department of Vocational Training, Technology and Design, Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russia

## **Varlacheva Tatyana Borisovna,**

Candidate of Economics, Associate Professor of Department of Vocational Training, Technology and Design, Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russia

## **Makarova Maria Alexandrovna,**

Recruiter, LLC “Energoservice”, Tomsk, Russia

**Notkina Victoria Olegovna,**

5<sup>th</sup> year Student, Tomsk State Pedagogical University, Tomsk, Russia

## RESEARCH ON THE PROBLEMS OF STAFFING IN THE FIELD OF EDUCATION

**KEYWORDS:** staffing; teaching staff; educational institutions; pedagogical management; staff turnover; professional burnout; work motivation; pedagogical activity; personnel management

**ABSTRACT.** The article reveals an approach to the organization of research on staffing problems in the field of education, which allows us to identify not only the presence of a problem, but also to identify its causes, and as a result, further identify measures to solve them. The article shows the course of reasoning in the process of creating a questionnaire as a tool for researching the problems of staffing in the field of education. The basis for creating the questionnaire is an understanding of the laws of personnel management, developed and implemented in management practice, for example, the theory of motivation and stimulation of employees, the causes of staff turnover and their ways of overcoming. A large place in the work is occupied by the consideration of significant research results. The main attention is paid to the problems of staffing in the field of education related to both the quality of education, employee loyalty to an educational institution, professional burnout, identified by a survey, and their possible causes. The most significant problems of staffing in the field of education have been identified: “obsolescence” of personnel; staff overload associated with the need for additional payment; the need to ensure the availability of advanced training for teachers in a more expanded volume; performing work not provided for by official duties without payment, etc.

As a result of the applied approach to the study of staffing problems in the field of education, it can be stated that the application of knowledge of management theories, psychology allows us to uncover problems in a wider range with an understanding of the causes of these problems and as a result of possible measures to solve them.

**FOR CITATION:** Sazanova, E. A., Ismailov, G. M., Varlacheva, T. B. et al. (2024). Research on the Problems of Staffing in the Field of Education. In *Pedagogical Education in Russia*. No. 3, pp. 101–111.

**Введение.** В образовательных учреждениях, как и в любых организациях, основной проблемой является кадровое обеспечение. В связи со спецификой организации педагогического процесса к кадрам предъявляются особые требования как к образованию, так и к профессиональным компетенциям.

Целью исследования определен анализ подходов, реализуемых при изучении проблем кадрового обеспечения в сфере образования. Необходимо разработать предложение, позволяющее увидеть не только проблемы в кадровом обеспечении, но и их причины и возможность определения способов их решения.

Ряд исследователей посвятили свои работы проблемам кадрового обеспечения в сфере образования, разработав подходы к их выявлению [1; 3; 5–10; 12]. Исследователи использовали такие инструменты, как статистический анализ данных по кадровому обеспечению в сфере образования и опрос. В результате проведенных исследований были выявлены следующие проблемы и причины кадрового обеспечения:

- недостаточный уровень оплаты труда;
- невысокий престиж научно-педагогической работы;
- кадровый дефицит;
- чрезмерная нагрузка сотрудников образовательных учреждений (более 1 ставки);
- качество квалификационной структуры профессорско-преподавательского состава;
- снижение качества научно-исследовательской и преподавательской де-

ятельности;

- больше 50% педагогов имеют стаж работы более 20 лет;

- низкий процент педагогов мужского пола;

- престиж профессии педагога снижен;

- работа педагога является многофункциональной и предполагает не только процесс преподавания (подготовка и ведение занятий), но и активное сотрудничество с узкими специалистами: психологами, логопедами, педагогами дополнительного образования, а также с родителями воспитанников и т. д. в области обеспечения проводимых мероприятий, связанных с тестированием и мониторингом согласно стандартам ГИА и ЕГЭ; реализации адаптационных мероприятий к образовательному процессу для обучающихся разных возрастов; повышения квалификации и расширения знаний не только в педагогике.

Условно данные проблемы можно классифицировать как субъективно (оплата труда, престиж работы, качество профессорско-преподавательского состава, научно-исследовательской и преподавательской деятельности) и объективно определенные (кадровый дефицит, нагрузка более чем на 1 ставку, устаревание кадров). Однако реализуемые подходы, на наш взгляд, не позволяют увидеть полную картину и понять причины данных проблем, а также способы их преодоления.

В менеджменте устоялось понимание первостепенной роли кадров в развитии организации [4; 11; 12; 15], и в вопросе управ-

ления персоналом разработаны и постоянно применяются ряд действий по подбору, найму персонала и управлению им. Рассмотрим возможность применения данных наработок в исследовании проблем кадрового обеспечения в сфере образования. При этом необходимо учитывать специфику деятельности образовательных учреждений и ограниченные возможности карьерного роста педагогов образовательного учреждения.

Любое исследование предполагает понимание сути проблем, связанных с естественной текучестью кадров, как следствие, необходимостью:

- осуществления найма новых сотрудников, отвечающих требованиям, предъявляемым производством, или, как в нашем случае, организации педагогического процесса, обеспечивающего воспитание и образование на высоком уровне;

- создания возможности повышения квалификации в связи с постоянно изменяющимися реалиями в социальной сфере и развитием техники.

Для понимания методов решения проблем кадрового обеспечения образовательных учреждений и исследования этих вопросов необходимо начать с анализа необходимых мероприятий организаций. В начале исследования был проведен анализ разработанных и применяемых теорий на практике, разработанных в менеджменте. В опоре на основные выводы менеджмента, связанные с проблемами текучести кадров в организациях и профессионального выгорания, составлен опросник, направленный на изучение кадрового обеспечения в образовании.

В опоре на знания причин текучести кадров [14], теорию мотивации Ф. Герцберга [2] и выявленные при анализе статистических данных особенности кадровой политики в сфере образования был составлен опросник из 56 вопросов открытого и закрытого типов. Данные вопросы можно условно разделить на три блока:

Блок 1. Общие сведения. Данный блок был составлен для сбора сведений о респондентах, чтобы в дальнейшем понять

репрезентативность выборки. В него включены вопросы, позволяющие оценить уровень образования, возраст, стаж работы, количественное соотношение гендерного фактора, занимаемую должность, нагрузку. При этом вопросы были составлены так, чтобы получить сведения, позволяющие оценить не только наличие перегрузки сотрудников, но и причину, по которой они вынуждены ее увеличивать. Включены вопросы, изучающие подходы респондентов в выборе курсов повышения квалификации и удовлетворенность их качеством.

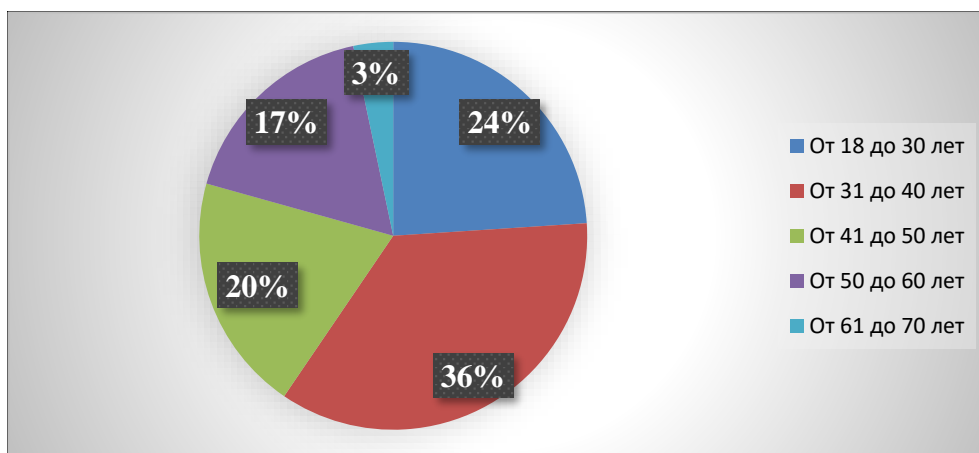
Блок 2. Оценка привлекательности работы в образовательном учреждении. Данный блок вопросов составлен в опоре на исследование Ф. Герцберга, которое позволяет оценивать значимые для сотрудников факторы работы в образовательном учреждении, а именно мотивационные факторы, с двух позиций: «заставляют работать интенсивнее» и «делают работу более привлекательной».

Блок 3. Профессиональная самооценка и оценка условий труда в сфере образования. Блок вопросов направлен на выявление профессиональной самооценки респондентов, оценку их знаний, сформированности профессиональных компетенций и потребности в дополнительных знаниях в различных областях науки.

Исследование было организовано в виде опроса при помощи онлайн-инструмента Google Форма. В организованном опросе приняли участие 123 человека, работающих в сфере образования, из различных регионов страны: Владивосток, Новосибирск, Томск, Москва и др.

Анализ полученных данных будет осуществляться с двух позиций: статистический и анализ взаимосвязей (в статье отражены только значимые взаимосвязи).

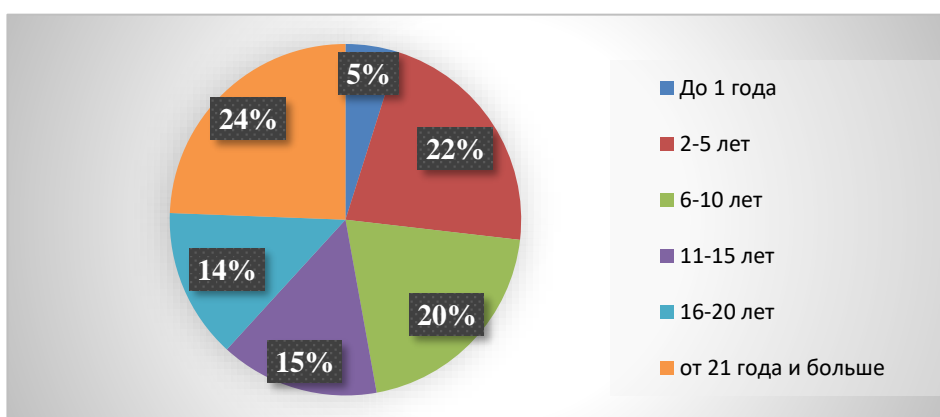
Блок 1. Общие сведения. Из 123 человек наибольшей группой являются респонденты в возрасте 31–40 лет, наименее представленной является группа людей в возрасте 61–70 лет (рис. 1).



**Рис. 1. Анализ состава опрашиваемых по возрасту**

Анализ по стажу работы в образовательных учреждениях (рис. 2) позволяет сделать вывод, что наибольшую группу респондентов занимают 30 чел. (24%), имеющих стаж работы более 21 года.

спондентов занимают 30 чел. (24%), имеющих стаж работы более 21 года.

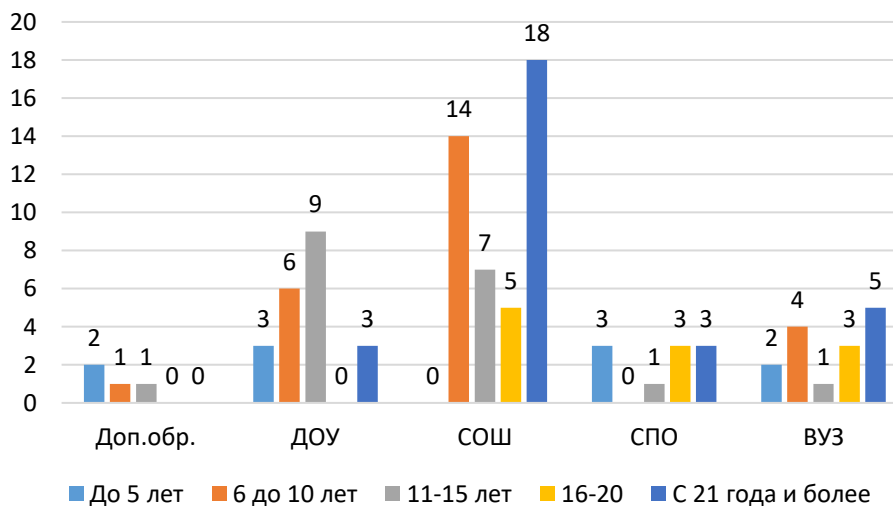


**Рис. 2. Анализ по стажу работы в образовательных учреждениях**

Анализ стажа работы и уровня образовательного учреждения (рис. 3) позволяет заметить, что наибольшая группа респондентов трудятся в СОШ.

устаревания педагогических кадров решена, но специфика сбора информации при помощи онлайн-инструмента Google Форма предполагает, что опрашиваемые должны владеть знаниями и навыками работы с такой платформой.

Проведенный анализ, на первый взгляд, позволяет сделать вывод, что в образовательных учреждениях проблема

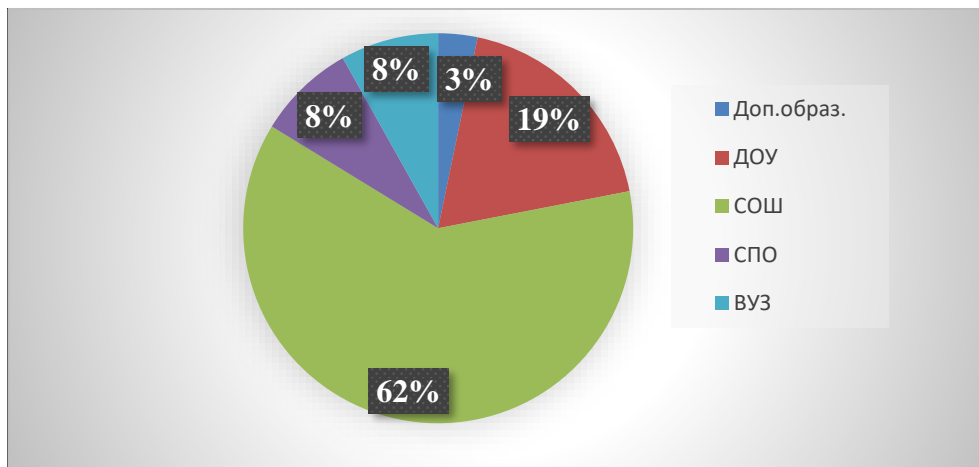


**Рис. 3. Анализ стажа по образовательным учреждениям**

Если проанализировать всю картину в целом, то можно сделать вывод, что в основном респонденты работают достаточно продолжительный промежуток времени в образовательных организациях и, соответственно, в проблемах организации ориентируются.

Анализ уровня образовательных учре-

ждений (рис. 4) позволяет заметить, что наибольшее количество респондентов, принявших участие в исследовании, работают в СОШ – 76 чел. (62%), наименьшее – в дополнительном образовании – 4 чел. (3%), и равные группы по 10 чел. (8%) работают в СПО и вузе.



**Рис. 4. Анализ уровня образовательных учреждений**

Таким образом, исследование поможет обозначить причины проблем в образовательных учреждениях разного уровня и понять состоятельность предлагаемого подхода в исследовании проблем кадрового обеспечения в сфере образования.

Анализ должностей, занимаемых респондентами, позволил заметить, что в исследование вошли преподаватели 78 чел. (78%); люди, занимающие управленческие должности, такие как директор, заместитель директора, зав. кафедрой и т. д., – 7 чел. (7%), занимающие другие должности,

например документовед, старший вожатый, методисты, социальный педагог, логопеды и т. д., – 15 чел. (15%) респондентов.

Анализ нагрузки респондентов (табл. 1) показал, что из 123 опрошенных занимают должность менее 1 ставки 5 чел. (5%), на полную ставку работают 57 чел. (51%) респондентов, более 1 ставки занимают 36 чел. (32%) респондентов, и 13 чел. (12%) опрошенных занимают 2 и более ставки, при этом 46 чел. (38%) имеют дополнительную подработку в других образовательных организациях.

Таблица 1

**Анализ нагрузки респондентов**

Менее 1 ставки	1 ставка	Более 1 ставки	2 и более ставки	Дополнительная подработка вне образовательных организаций/учреждений
5 чел. (5%)	57 чел. (51%)	36 чел. (32%)	13 чел. (12%)	46 чел. (38%)

Среди работающих на 1 ставку в большинстве случаев имеют дополнительную подработку, совпадающую с основной профессиональной деятельностью, 10 чел. (91%).

Респонденты причинами подработки

(табл. 2) указали, что а) нуждаются в дополнительных средствах и б) берут подработку, так как испытывают удовольствие, выполняя дополнительную работу.

Таблица 2

**Причины подработки**

Причины подработки	Работает в учреждении больше, чем на ставку (49 человек)	Есть подработка вне учреждения (46 человек)
Нуждаются в дополнительных средствах	5 чел. (10%)	16 чел. (34%)
Выполняю из-за удовольствия	3 чел. (6%)	11 чел. (23%)

Благодаря проведенному анализу можно сделать вывод, что в образовательных организациях большое количество работников

работают с увеличенной нагрузкой и есть вероятность возникновения профессионального выгорания еще до наступления пенсион-

ного возраста. Можно предположить, что работники, имеющие нагрузку более 1 ставки, испытывают хроническое переутомление, не успевают восстанавливаться в выходные дни и, как следствие, для сохранения психического и физического здоровья на подсознательном уровне могут начать «экономить свои силы», снижая качество выполняемой профессиональной деятельности.

Блок 2. Оценка привлекательности работы в образовательном учреждении. Данный блок вопросов был составлен в опоре на теорию мотивации персонала, разработанную Ф. Герцбергом, которая позволяет оценивать факторы, влияющие на их отношение к работе с двух позиций: «фактор заставляет работать интенсивнее» и/или «де-

лает работу более привлекательной».

Нужно отметить, что респонденты при оценке факторов, влияющих на их отношение к работе, могли указать один и/или другой вариант ответа (табл. 3).

В начале респондентов попросили выбрать значимые для них в работе факторы. Проранжировав данные факторы, можно определить значимость факторов, выявленных Ф. Герцбергом. Ранги присваивали в зависимости от количества респондентов, указавших значимость фактора в работе. Ранжирование выстроили по степени снижения значимости фактора, на первое место поставлен фактор, наиболее значимый для респондентов.

Таблица 3

### Анализ оценки значимости факторов, данной респондентами

Фактор	Значимость факторов для респондентов		Заставляет работать интенсивнее		Делает работу более привлекательной	
	чел. (%)	Ранг	чел. (%)	Ранг	чел. (%)	Ранг
Работа, требующая творческого подхода	95 (77,2)	1	47 (49,5)	7	57 (60)	8
Работа, которая заставляет развивать свои способности	94 (76,4)	2	43 (45)	8	64 (68)	2
Хороший заработок	90 (73,2)	3,5	49 (54,4)	5	57 (63,3)	7
Хорошие отношения в коллективе	90 (73,2)	3,5	34 (37)	9	66 (73)	1
Признание и одобрение хорошо выполненной работы	87 (70,7)	5	47 (54,0)	6	53 (60,9)	10
Высокая степень ответственности	80 (65,0)	6	67 (83)	1	19 (23)	15
Оплата связана с результатами труда	78 (63,4)	7	64 (82,1)	2	27 (34,6)	14
Работа, позволяющая думать самостоятельно	77 (62,6)	8	49 (63)	4	36 (46)	13
Удобное расположение	76 (61,8)	9	21 (27)	14	59 (77)	4
Хорошие отношения с непосредственным начальником	79 (64,2)	10	30 (37)	11	59 (74)	5
Достаточная информированность о ходе дел в образовательном учреждении	76 (61,8)	11	33 (43)	10	52 (68)	11
Работа без больших напряжений и стрессов	74 (60,2)	12	20 (27)	15	58 (78)	6
Сложная и трудная работа	67 (54,5)	13	55 (82)	3	14 (20)	16
Гибкий график работы	73 (59,3)	14	23 (31)	13	55 (75)	11
Хорошие шансы продвижения по службе	71 (57,7)	15	29 (40,8)	12	49 (69,0)	12
Значительные дополнительные льготы	69 (56,1)	16	15 (21)	16	59 (85)	3

Анализ полученных данных позволил констатировать, что для работников в сфере образования

– все факторы, выделенные Ф. Герцбергом, являются значимыми (каждый фактор набрал более 50% выбора);

– наиболее значимыми факторами являются «работа, требующая творческого подхода» и «работа, которая заставляет развивать свои способности»;

– фактор «значительные дополнительные льготы» находится на последнем – 16 – месте;

– факторы «хорошие шансы продвижения по службе», «гибкий график работы» вызывали незначительный интерес (15 и 14 места соответственно).

Ранжирование ответов респондентов с позиции фактора «заставляет работать ин-

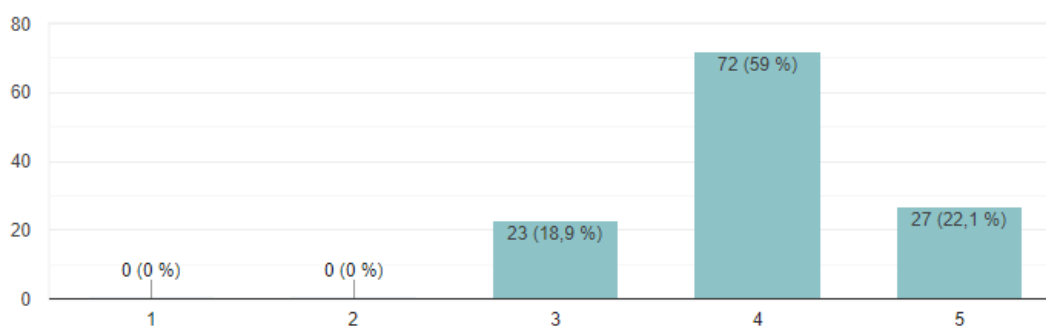
тенсивно» позволило констатировать, что наиболее важными факторами являются «высокая степень ответственности», «оплата связана с результатами труда», «сложная и трудная работа», а наименее значимые факторы – «удобное расположение образовательного учреждения», «работа без больших напряжений и стрессов», «значительные дополнительные льготы».

Ранжирование ответов респондентов с позиции фактора «делает работу более привлекательной» позволило определить, что значимыми факторами являются «хорошее отношение в коллективе», «работа, которая заставляет развивать свои способности» и «значительные дополнительные льготы», а наименее значимые факторы – «оплата связана с результатами труда», «высокая степень ответственности», «сложная и трудная работа».

Опираясь на понимание факторов, влияющих на работу сотрудников сферы образования, можно запланировать мероприятия, направленные на решение проблем с кадровым обеспечением в образовательной организации.

Блок 3. Профессиональная самооценка и оценка условий труда в сфере образования. Для изучения профессиональной самооценки респондентов вопросы сформулированы, исходя из законов педагогической науки, и, в частности, выявляются знания дидактических закономерностей и качество их применения на практике.

Респондентам было предложено оценить свои профессиональные навыки по пятибалльной шкале (рис. 5), где оценка 5 означает «я все знаю и могу профессионально и качественно применять эти знания на практике, 1 – «моих знаний и навыков недостаточно для успешной профессиональной деятельности». Нужно отметить, что большая часть респондентов оценили себя на 4 балла 72 чел. (59%), на 5 баллов оценили себя 27 чел. (22,1%), 23 чел. (18,9%) оценили себя на 3 балла. Баллы 1 и 2 не выданы.



**Рис. 5. Самооценка профессиональных навыков респондентов**

Респонденты указывают, что свободно владеют учебным материалом 39 чел. (50%), иногда во время занятия обращаются к своему конспекту, чтобы вспомнить сложные моменты или ход занятия, 36 чел. (46%). Обращение педагога к своим конспектам во время занятия в какой-то степени позволяет быть более точным в информативном плане, не допускать ошибок, в то же время он демонстрирует обучающимся неуверенное знание дисциплины, что может снизить его авторитет.

Многие респонденты указали, что они испытывают потребность в дополнительных знаниях в следующих областях: методических – 41 чел. (33%), психологических – 28 чел. (23%), дидактических – 18 чел. (15%). Только 31 чел. (25%) указали, что им хватает знаний и в повышении квалификации они не нуждаются.

Анализ ответов, направленный на выявление желания респондентов пройти курсы повышения квалификации по дополнительным направлениям, позволяет сделать выводы, что большинство «хотели бы попасть» (95 чел. (78%) от всех опрошенных) и всего 27 чел. (22%) не желают проходить курсы повышения квалификации по дополнительным направлениям.

Анализ желания респондентов получить знания в дополнительных областях. На данный вопрос половина 58 чел. (50%) респондентов ответили, что «хотели бы получить дополнительные знания по психоло-

гии», 32 чел. (28%) – «дополнительные знания по методике преподавания», 14 чел. (12%) – «другие направления, которые включают в себя: IT-технологий в образовании, декоративно-прикладное искусство, по современным трендам в IT например, IoT или BigData, в сфере маркетинга, юриспруденции, нейропсихологии», и 11 чел. (10%) «хотели бы получить дополнительные знания в области медицины».

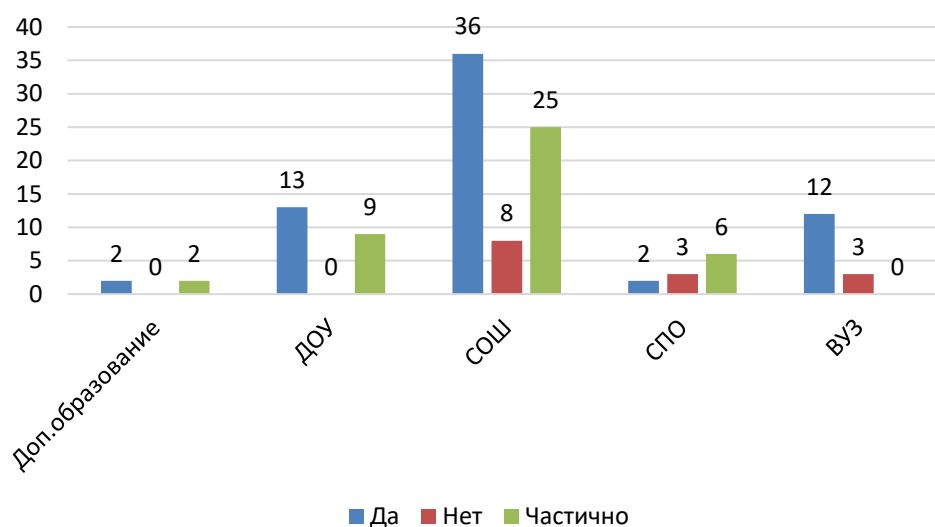
Анализ второго блока по самооценке и оценке уровня профессионализма педагогов позволяет сделать вывод, что самооценка у респондентов адекватная, так как большинство оценили свой профессионализм на 4 балла, при этом ответив, что существует нехватка знаний в определенных областях (дидактических, методических и др.), а также практически все респонденты желают получить знания в дополнение к своей профессии.

В связи с тем, что теория текучести кадров в менеджменте определяет причинами данной проблемы продолжительные или неудобные часы работы, неконкурентоспособные ставки оплаты, плохие условия труда и другие факторы, были составлены вопросы на выявление данных факторов в сфере образования. Анализ ответов позволил определить, что большинство респондентов работают в соответствии с графиками, предусматриваемыми спецификой работы в образовательных учреждениях.

Анализ удовлетворенности работников

графиком работы (рис. 6) показывает, что наибольшее количество работников СОШ – 36 чел. (47%) – довольны своим графиком работы, 25 чел. (32%) частично устраивает

график работы и 8 чел. (10%) не устраивает. Сотрудники ДОУ ответили: 13 чел. (56%) – «да» и 9 чел. (39%) – «частично устраивает график работы».



**Рис. 6. Анализ удовлетворенности работников сферы образования графиком работы**

В целом можем сделать вывод, что сотрудники образовательных учреждений довольны своим графиком работы. Наибольшая группа респондентов – 76 чел. (70%) – ответили, что по мере возможности администрация учитывает пожелания сотрудника, 21 чел. (20%) – всегда и 10 чел. (9%) ответили, что администрация при составлении графика работы никогда не учитывает пожелания сотрудников.

Анализ ответов респондентов по заработной плате в организации в сравнении с другими образовательными учреждениями позволил выявить следующее: 62 чел. (52%) ответили «ниже», 45 чел. (38%) ответили «такая же» и 12 чел. (10%) – «выше, чем в других образовательных учреждениях». Таким образом, выдвигаем предположение, что респонденты интересуются оплатой тру-

да в других образовательных учреждениях, что может являться признаком снижения лояльности к образовательному учреждению, в котором осуществляется профессиональная деятельность, и привести к увеличению текучести кадров.

Анализ ответов по оплате труда (табл. 4), не предусмотренной должностными обязанностями, позволяет заметить одну из проблем в сфере образования: сотрудники часто выполняют работу, не предусмотренную должностными обязанностями, по своей инициативе или по необходимости и/или требованию администрации и не получают оплату – 67 чел. (55,8%). При этом из них 53 чел. (80%) выполняли дополнительную работу по необходимости и/или по требованию администрации без оплаты.

Таблица 4

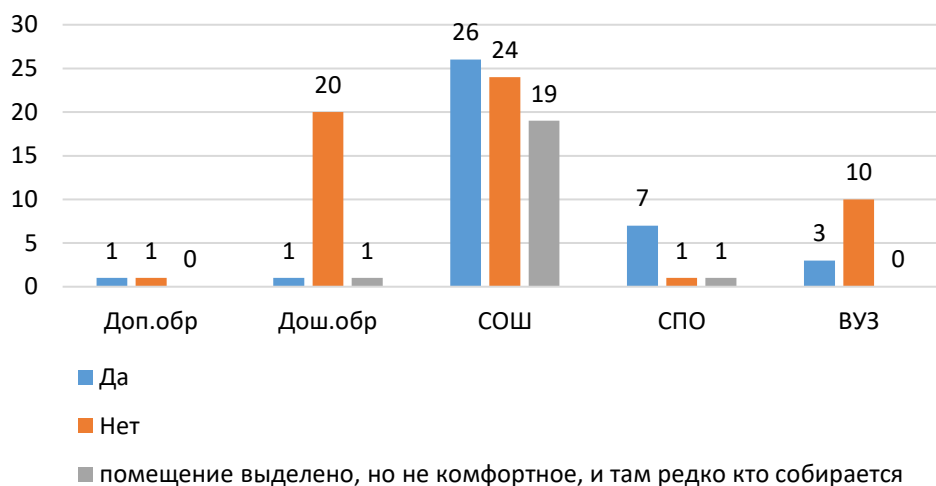
**Анализ оплаты трудовой деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями**

	Да	Нет
Всего	53 (44,1%)	67 (55,8%)
Да, по своей инициативе	16 (31%)	10 (15%)
Да, по необходимости и/или требованию администрации	20 (38%)	53 (80%)

На вопрос о наличии комнат отдыха в образовательных учреждениях (рис. 7) 26 чел. (34%) – сотрудников СОШ – ответили, что есть комната отдыха, 24 чел. (31%) ответили «нет», 19 чел. (25%) ответили, что

«помещение выделено, но не комфортное, и там редко кто собирается». Работники ДОУ ответили: 20 чел. (86%) – «нет». Сотрудники вуза ответили: 10 чел. (76%) – «нет» и 3 чел. (24%) – «да».





**Рис. 7. Анализ комнат отдыха в образовательных учреждениях**

Таким образом, можно заметить, что в образовательных учреждениях, в которых работают респонденты, комната отдыха для персонала в основном не предусмотрена.

Выбор курсов повышения квалификации в основном осуществляется администрацией образовательного учреждения – это указали 63 чел. (53%) – и осуществляют самостоятельно 56 чел. (47%).

При условии, что многие респонденты (см. выше) имеют потребности в расширении своих знаний не только в области профессиональной деятельности, но и в знаниях, связанных с межпредметными науками, а администрация отправляет на повышение квалификации, охватывающую только профессиональную область, сотрудники образовательных учреждений продолжают испытывать потребность в дополнительных знаниях. Как следствие, это их ставит в ситуацию поиска и повышения квалификации за свой счет, в результате у них появляются неудовлетворенность подходом, осуществляемым в образовательном учреждении, и снижение лояльности, что может послужить причиной увольнения сотрудника.

Анализ возможности прохождения платных курсов повышения квалификации показал, что 75 чел. (61%) «не могут позволить себе платные курсы повышения квалификации», и только 48 чел. (39%) «могут позволить себе платные курсы».

Анализ значимости профессии сотрудников сферы образования: 64 чел. (52%) ответили, что их «профессия значима», при этом 34 чел. (28%) – значима «для общества» и одинаковые группы по 5 чел. (4%) ответили «не значима и значима для детей». Можно предположить, что люди, которые не считают свою профессиональную деятельность значимой, склонны к смене профессии.

В результате анализа качества органи-

зации адаптационного периода сотрудников к образовательному учреждению, было выявлено, что 100 чел. (81%) считают, что молодого специалиста или вновь пришедшего в образовательную организацию коллектив принял доброжелательно, сотрудники по своей инициативе оказали поддержку в адаптации, также 28 чел. (23%) ответили, что «администрация образовательного учреждения назначила наставника» и малочисленная группа 8 чел. (7%) – «коллектив отнесся равнодушно, поддержки не оказывал».

Анализ оказания помощи респондентами молодым сотрудникам: 79 чел. (66%) «по своей инициативе помогают молодому специалисту и вновь пришедшему в образовательное учреждение», 24 чел. (20%) – «нет», 17 чел. (14%) «помогают молодому специалисту по распоряжению администрации». Таким образом, можно заметить, что в образовательных учреждениях адаптационная программа молодых специалистов и вновь пришедших в образовательную организацию слабо проработана и чаще всего происходит по инициативе самих работников образовательного учреждения.

Анализ восприятия сотрудниками образовательного учреждения наличия проблем кадрового обеспечения позволил выявить, что 56 чел. (40%) отмечают наличие проблем в их образовательном учреждении, 29 чел. (21%) указали как проблему, что в образовательном учреждении «много сотрудников пенсионного возраста», 10 чел. (7%) указали, что «сотрудники имеют слабую подготовку». Также 21 чел. (15%) отметили, что администрация образовательного учреждения проблемы кадрового обеспечения решает за счет переподготовки сотрудников.

Анализ возможных причин проблем кадрового обеспечения в образовательных организациях, по мнению респондентов, позволил заметить, что 81 чел. (42%) отме-

тили причину «низкая заработная плата», 65 чел. (33%) – «эмоциональная и психологическая перегрузка», 28 чел. (14%) – «некомфортные условия труда» и 7 чел. (4%) назвали другие причины, например: «количество рабочих мест ограничено», «недостаток квалифицированных учителей в городе», «непонимание со стороны родителей», «переезды в другой город», «сельская местность», «удаленность», «отсутствие жилья».

Анализ мнения респондентов о влиянии атмосферы в рабочем коллективе на образовательный процесс в учебном учреждении позволил заметить, что большинство респондентов – 69 чел. (57%) – считают, что «существенно влияет на качество предоставляемых услуг», 49 чел. (41%) – «частично влияет» и только 3 чел. (2%) опрошенных ответили, что взаимоотношения в рабочем коллективе на качество образовательной услуги не влияют, но снижается вероятность текучести кадров образовательного учреждения.

**Закключение.** Подводя итог проведенного опроса, можно заметить, что результаты исследования не противоречат исследованиям других авторов (например, выделены следующие проблемы: устаревание кадров, нехватка качественных специалистов, большое количество работников выполняющих должностные обязанности больше чем на ставку в самом образовательном учреждении или подрабатывают в других учре-

ждениях по профессиональному профилю и др.), но при этом позволяют получить дополнительную информацию, раскрывающую причины проблем кадрового обеспечения, и наметить способы их решения.

Ряд причин, выявленных проблем:

а) вынужденное увеличение нагрузки и отказ от платных курсов повышения квалификации, хотя в них есть потребность; неудовлетворенность заработной платой (решение данной проблемы можно реализовать несколькими способами – увеличением заработной платы или организацией доступных курсов повышения квалификации более широкого профиля);

б) одной из причин увольнения молодых специалистов может быть слабо разработанная и практически не применяемая в образовательных учреждениях система адаптации к профессиональной деятельности и др.

Таким образом, предположение, что при исследовании проблем кадрового обеспечения в сфере образования необходимо учитывать специфику деятельности образовательных учреждений и выявлять не только сами проблемы, но и их причины, подтвердилось. Реализация данного подхода позволяет не только выявлять проблемы кадрового обеспечения в сфере образования, но и понять их причины и, как следствие, продумать мероприятия, устраняющие их.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Акмеологические принципы педагогической деятельности / Н. А. Ефремова-Шершукова, Н. С. Шмакова, Г. М. Исмаилов [и др.]. – Текст : непосредственный // Современные наукоемкие технологии. – 2019. – № 11-1. – С. 156–160.
2. Двухфакторная теория мотивации Герцберга. – Текст : электронный // Онлайн-платформа по обучению soft skills : [сайт]. – URL: <https://4brain.ru/blog/теория-мотивации-герцберга/> (дата обращения: 27.02.2024).
3. Диденко, Т. И. Управление процессом кадрового обеспечения региональной образовательной системы : дис. ... канд. пед. наук / Диденко Татьяна Ивановна. – Тамбов, 2005. – 254 с. – Текст : непосредственный.
4. Доскова, Л. С. Управление персоналом / Л. С. Доскова. – М. : Эксмо, 2016. – 32 с. – Текст : непосредственный.
5. Карлина, А. А. Кадровые проблемы в системе общего образования / А. А. Карлина, А. В. Данилина. – Текст : непосредственный // Вестник Международного института рынка. – 2023. – № 2. – С. 104–109.
6. Макеев, В. А. Управление персоналом в образовательных системах / В. А. Макеев, Т. А. Султанова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 21 (311). – С. 673–676.
7. Морин, С. В. Методико-технологическое обеспечение и мониторинг качества подготовки кадрового потенциала в сфере образования / С. В. Морин, Г. А. Морина, О. А. Козырева. – Текст : непосредственный // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. – 2021. – № 1 (58). – С. 88–96.
8. Морозова, Е. С. Проблема профессионального выгорания педагога / Е. С. Морозова. – Текст : непосредственный // Science Time. – 2015. – № 10 (22). – С. 264–271.
9. Петрова, Т. А. Дуалистический подход в организации образовательного процесса при обучении студентов методике формирования экономического мышления населения / Т. А. Петрова, Е. А. Сазанова. – Текст : непосредственный // Приоритетные задачи и стратегии развития педагогики и психологии : сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции, Тольятти, 25 мая 2017 года. Выпуск II. – Тольятти : Эвенсис, 2017. – С. 20–22.
10. Позднякова, Е. В. Государственное управление образованием / Е. В. Позднякова. – Текст : непосредственный // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. – 2021. – Т. 7, № 3-1. – С. 37–40.

11. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство «Юрайт», 2021. – 280 с. – Текст : непосредственный.
12. Разумовская, А. С. Роль человеческого капитала в конкурентоспособности современной организации / А. С. Разумовская. – Текст : непосредственный // Вестник Международного института рынка. – 2023. – № 1. – С. 53–56.
13. Рубцов, Ф. С. Проблемы кадрового обеспечения российской системы высшего образования / Ф. С. Рубцов. – Текст : непосредственный // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2023. – № 3. – С. 70–77.
14. Терегулова, Н. Ф. Факторы стабилизации деятельности компании механизмами управления текучестью кадров : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Терегулова Наргиз Фаридовна ; Рос. гос. ун-т нефти и газа им. И. М. Губкина. – М., 2015. – 26 с. – Текст : непосредственный.
15. Юсупова, Т. А. Анализ кадрового потенциала: обзор эффективных методов оценки / Т. А. Юсупова, З. Ш. Амерханова, В. Х. Хадисов. – Текст : непосредственный // Индустриальная экономика. – 2022. – № 2-1. – С. 69–77.

## REFERENCES

1. Efremova-Shershukova, N. A., Shmakova, N. S., Ismailov, G. M. et al. (2019). Akmeologicheskie printsipy pedagogicheskoi deyatel'nosti [Acmeological Principles of Pedagogical Activity]. In *Sovremennyye naukoemkie tekhnologii*. No. 11-1, pp. 156–160.
2. Dvukhfaktornaya teoriya motivatsii Gertsberga [Herzberg's Two-factor Theory of Motivation]. In *Onlain-platforma po obucheniyu soft skills*. URL: <https://4brain.ru/blog/teoriya-motivatsii-gertsberga/> (mode of access: 27.02.2024).
3. Didenko, T. I. (2005). *Upravlenie protsessom kadrovogo obespecheniya regional'noi obrazovatel'noi sistemy* [Managing the Process of Staffing the Regional Educational System]. Dis. ... kand. ped. nauk. Tambov. 254 p.
4. Doskova, L. S. (2016). *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. Moscow, Eksmo. 32 p.
5. Karlina, A. A., Danilina, A. V. (2023). Kadrovye problemy v sisteme obshchego obrazovaniya [Personnel Problems in the General Education System]. In *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka*. No. 2, pp. 104–109.
6. Makeev, V. A., Sultanova, T. A. (2020). Upravlenie personalom v obrazovatel'nykh sistemakh [Personnel Management in Educational Systems]. In *Molodoi uchenyi*. No. 21 (311), pp. 673–676.
7. Morin, S. V., Morina, G. A., Kozyreva, O. A. (2021). Metodiko-tekhnologicheskoe obespechenie i monitoring kachestva podgotovki kadrovogo potentsiala v sfere obrazovaniya [Methodology-technological Support and Monitoring of the Quality of Training of Human Resources in the Field of Education]. In *Vestnik Bashkirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. M. Akmully*. No. 1 (58), pp. 88–96.
8. Morozova, E. S. (2015). Problema professional'nogo vygoraniya pedagoga [The Problem of Teacher Professional Burnout]. In *Science Time*. No. 10 (22), pp. 264–271.
9. Petrova, T. A., Sazanova, E. A. (2017). Dualisticheskii podkhod v organizatsii obrazovatel'nogo protsessa pri obuchenii studentov metodike formirovaniya ekonomicheskogo myshleniya naseleniya [Dualistic Approach to Organizing the Educational Process When Teaching Students Methods of Forming the Economic Thinking of the Population]. In *Prioritetnye zadachi i strategii razvitiya pedagogiki i psikhologii: sbornik nauchnykh trudov po itogam mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Tol'yatti, 25 maya 2017 goda*. Issue II. Tolyatti, Evensis, pp. 20–22.
10. Pozdnyakova, E. V. (2021). Gosudarstvennoe upravlenie obrazovaniem [State Education Administration]. In *Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo. Yuridicheskie nauki*. Vol. 7. No. 3-1, pp. 37–40.
11. Pugachev, V. P. (2021). *Upravlenie personalom organizatsii: praktikum* [Organizational Personnel Management: Workshop]. 2<sup>nd</sup> edition. Moscow, Izdatel'stvo «Yurayt». 280 p.
12. Razumovskaya, A. S. (2023). Rol' chelovecheskogo kapitala v konkurentosposobnosti sovremennoi organizatsii [The Role of Human Capital in the Competitiveness of a Modern Organization]. In *Vestnik Mezhdunarodnogo instituta rynka*. No. 1, pp. 53–56.
13. Rubtsov, F. S. (2023). Problemy kadrovogo obespecheniya rossiiskoi sistemy vysshego obrazovaniya [Problems of Staffing in the Russian Higher Education System]. In *Teloskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy*. No. 3, pp. 70–77.
14. Teregulova, N. F. (2015). *Faktory stabilizatsii deyatel'nosti kompanii mekhanizmami upravleniya tekuchest'yu kadrov* [Factors for Stabilizing the Company's Activities by Mechanisms for Managing Staff Turnover]. Avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk. Moscow. 26 p.
15. Yusupova, T. A., Amerkhanova, Z. Sh., Khadisov, V. Kh. (2022). Analiz kadrovogo potentsiala: obzor effektivnykh metodov otsenki [Human Resources Analysis: Review of Effective Assessment Methods]. In *Industriálnaya ekonomika*. No. 2-1, pp. 69–77.