

Кобякина Ольга Сергеевна
Студент, кафедра управления персоналом, сервиса и туризма
Оренбургский государственный университет,
РФ, Оренбург
E-mail: ol37ga71k53f1@yandex.ru

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РФ

Аннотация: В статье анализируется проблема профессионального благополучия работников образовательных организаций в условиях современной рыночной экономики. Рассматривается влияние благополучия персонала на эффективность образовательного процесса и опыт функционирования в образовательных учреждениях в регионах РФ.

Ключевые слова: профессиональное благополучие, работники образования, эмоциональное благополучие, социально-психологический климат

Kobyakina Olga Sergeevna
Student, Department of Personnel Management, Service and Tourism
Orenburg State University,
Russia, Orenburg
E-mail: ol37ga71k53f1@yandex.ru

RESEARCH OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Abstract: The article analyzes the problem of professional well-being of employees of educational organizations in a modern market economy. The influence of staff well-being on the effectiveness of the educational process and the experience of functioning in educational institutions in the regions of the Russian Federation is considered.

Keywords: professional well-being, educators, emotional well-being, socio-psychological climate.

В России развитие благополучия персонала напрямую связано с деятельностью региональных образовательных организаций, которые формируют качественный трудовой потенциал. Эффективная работа персонала во многом определяется уровнем полученного образования и профессиональной подготовки.

Региональные учебные заведения вносят существенный вклад в формирование компетентных специалистов. Применение инновационных образовательных методик, современного технического оснащения и привлечение высококвалифицированных преподавателей позволяет обеспечить высокий уровень подготовки будущих работников, что непосредственно влияет на их производительность труда и профессиональную успешность.

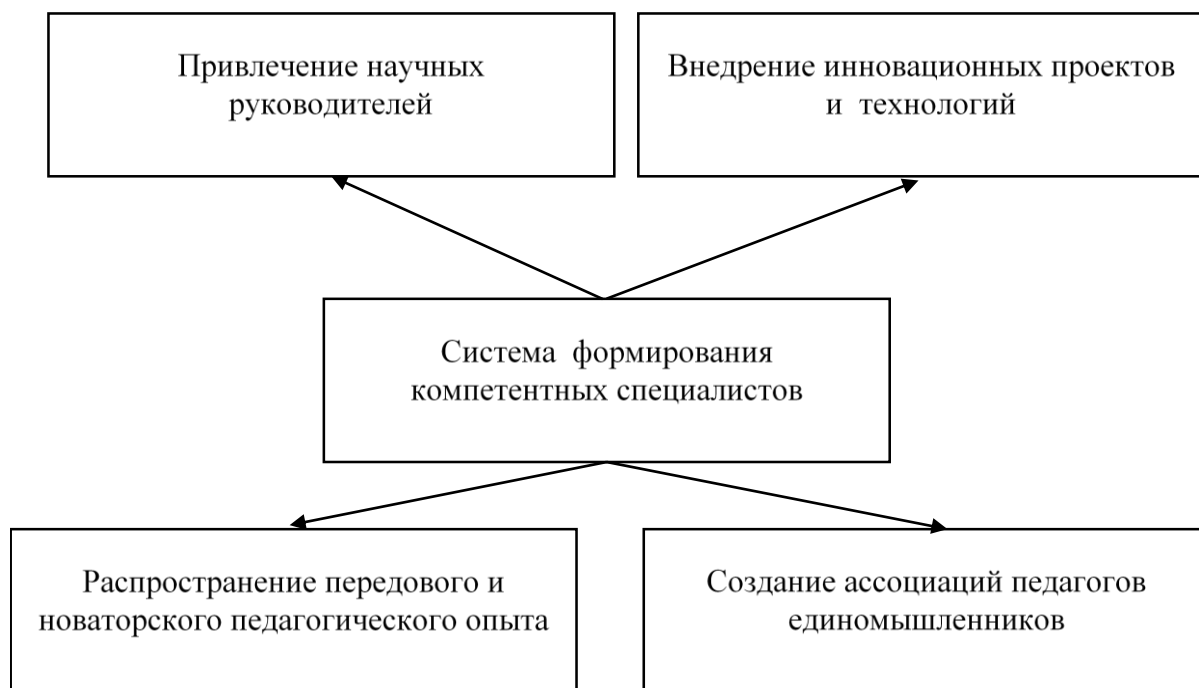


Рисунок 1 – Система формирования компетентных специалистов

В современных учебных заведениях создаются все условия для комплексного благополучия сотрудников. Атмосфера способствует не только профессиональной самореализации, но и личностному росту персонала. Работники могут посещать семинары, участвовать в научных мероприятиях и проходить дополнительное обучение для улучшения своих компетенций.

Особое внимание уделяется поддержке семей сотрудников - многие организации предлагают места в детских учреждениях для их детей. Это значительно упрощает совмещение работы и семейных обязанностей.

Социальная составляющая также не остается без внимания: учреждения активно способствуют формированию дружественной среды, где каждый может раскрыть свой потенциал и найти единомышленников. Такой комплексный подход помогает создать сплоченный коллектив профессионалов, нацеленных на развитие и успех.

Рассмотрим опыт функционирования в образовательных учреждениях в регионах РФ для развития благополучия персонала:

1. Программы поддержки психического здоровья:

- психологическая помощь. В некоторых регионах, таких как Санкт-Петербург и Москва, в школах и вузах внедрены программы, предусматривающие наличие психологов, которые проводят индивидуальные и групповые консультации для персонала и студентов. Для эффективного педагогического взаимодействия важно, чтобы преподаватель обладал такими качествами, как тактичность, доброта, уважение к студентам и эмоциональная стабильность.

- тренинги и семинары. Программы стрессового менеджмента и ментального здоровья, включающие тренинги по управлению стрессом, улучшению коммуникативных навыков и развитию эмоционального интеллекта. Тренинг стрессоустойчивости зарекомендовал себя как самый эффективный метод борьбы со стрессом.

Специализированный тренинг направлен на достижение двух ключевых результатов:

- формирование более высокого порога стрессоустойчивости;
- обучение методикам сохранения концентрации в стрессовых обстоятельствах.

Цели программы антистрессового тренинга: в ходе обучения участники получают глубокое понимание природы стресса, его механизмов воздействия на тело и психологическое состояние человека. Программа включает изучение классификации стрессовых состояний и этапов их развития.

2. Социальные и культурные инициативы:

- культурные мероприятия. Культурные мероприятия могут способствовать укреплению коллективного духа и улучшению настроения сотрудников.

- социальные проекты. Один из примеров социальных проектов, связанных с учебными заведениями, — инициатива RepLab в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики». Она помогает студентам вузов повысить свои социальные компетенции через вовлечение в социально-предпринимательскую деятельность. Проект предусматривает запуск собственного социально значимого бизнеса через участие в вузовском бизнес-инкубаторе и интеллектуальное волонтерство, когда студенты разрабатывают проекты под запросы социальных предпринимателей или некоммерческих организаций своего региона.

Ещё один пример — проект «Школа социального проектирования для молодёжи» на базе Севастопольского филиала Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. Он предполагает проведение обучающих мероприятий по социальному проектированию среди молодёжи в возрасте до 25 лет (студентов колледжей г. Севастополя) с целью вовлечения их в процесс решения проблем человека и общества, формирования у молодых людей проектного мышления, акселерации социальных проектов.

3. Программы профессионального развития:

- курсы и стажировки представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень курсов повышенной квалификации, мастер-классов и стажировок, позволяющих сотрудникам улучшать свои профессиональные навыки и расширять кругозор, в разных регионах

Регион	Тип образовательной программы	Организатор/Провайдер	Описание
Москва	Курс «Управление проектами»	Бизнес-школа «Синергия»	40-часовой курс, покрывающий основы управления проектами и методологии успешного завершения проектов.
Санкт-Петербург	Мастер-класс «Искусство презентации и публичного выступления»	Центр развития личности «Успех»	Однодневный мастер-класс, нацеленный на развитие навыков публичных выступлений и работы с аудиторией.
Екатеринбург	Стажировка «Методы маркетинговых исследований»	Маркетинговое агентство «Прогресс»	Двухмесячная стажировка, позволяющая изучить методы и техники маркетинговых исследований на практике.
Краснодар	Курс «Финансовый менеджмент для нефинансистов»	Школа бизнеса «Профит»	24-часовой интенсивный курс, направленный на понимание финансовых аспектов бизнеса для нефинансовых специалистов.

- карьерное планирование. В российских университетах набирает обороты система научного наставничества, о достижениях которой мы подробно расскажем. В рамках вузов формируются исследовательские коллективы, помогающие учащимся в их научных изысканиях. Что движет развитием наставничества? Прежде всего, это уникальная возможность для учащихся средних и высших учебных заведений получать практические знания непосредственно от действующих специалистов, разбирая реальные рабочие ситуации. Наставник – это профессионал своего дела, который не только передает накопленные знания, но и помогает преодолевать учебные трудности и планировать профессиональное развитие.

Изучение профессиональной компетентности педагогов демонстрирует многогранную связь между их психологическим комфортом и удовлетворенностью своей деятельностью. В структуре мотивационно-профессионального компонента особое место занимают такие аспекты, как самостоятельность в принятии решений, профессиональное самосовершенствование и четкое понимание целей своей работы. Эти

характеристики являются ключевыми показателями профессиональной зрелости педагога и его способности к эффективной деятельности. Именно степень вовлеченности в работу становится индикатором общего благополучия специалиста и его отношения к выполняемым обязанностям.

Потребность в самореализации (самовыражение)
Личные потребности (общественное положение, уважение, престиж)
Социальные потребности (дружба, привязанность, любовь)
Потребности в безопасности (физическая и финансовая защищенность)
Физиологические потребности (пища, вода, воздух)

Рисунок 2 – Культура признания сотрудников

Модель PERMA включает важные компоненты «смысл деятельности» и «достижения в деятельности», которые тесно связаны с профессиональной мотивацией. Удовлетворение ключевых потребностей в работе напрямую влияет на то, как человек контролирует свои действия и где находится источник его профессиональной мотивации. Особенно значима внутренняя мотивация - наиболее эффективный тип, который формируется при реализации базовых человеческих потребностей: возможности самостоятельно принимать решения, чувствовать свою компетентность и поддерживать социальные связи. Внутренняя мотивация играет определяющую роль в профессиональном развитии.

Исследования демонстрируют, что автономные виды мотивации, особенно внутренняя, играют ключевую роль в профессиональном развитии педагогов. Когда учитель движим внутренними стимулами, это положительно влияет на успеваемость учеников и их личностный рост. Более того, такая мотивация является важным фактором в организации эффективного школьного управления и обеспечивает психологический комфорт как самого преподавателя, так и его учеников. Данные аспекты напрямую коррелируют с успешностью профессиональной деятельности и общим благополучием участников образовательного процесса.

Исследование специфики благополучия персонала в школах и учреждениях дополнительного образования

Выборку исследования составили 90 педагогических работников, включая учителей и воспитателей. Анализ результатов показал широкую вариативность

значений по исследуемым параметрам - от предельно низких до максимально высоких показателей. Примечательно, что большая часть шкал демонстрирует нормальное распределение, за исключением показателя социально-нормативного благополучия, который отклоняется от нормального распределения. Подробный анализ усредненных показателей по всем участникам исследования представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты описательной статистики группы учителей, баллы

Показатель	Мин.	Макс.	Сред.	Стд. откл.	Z Колмогорова Смирнова	Значимость
Эмоциональное благополучие	2,3	5	3,67	0,55	0,913	0,375
Экзистенциальное-деятельностное благополучие	2,7	4,5	3,61	0,45	0,837	0,485
Эго-благополучие	2,4	4,4	3,55	0,51	1,240	0,092
Гедонистическое благополучие	2	4,5	3,28	0,65	1,260	0,084
Социально-нормативное благополучие	2,6	4,8	3,92	0,54	1,481	0,025
Субъективное благополучие	13,95	22,5	18,04	2,08	0,639	0,809
Депрессия	0	34	12,98	8,08	0,927	0,356
Эмоциональная осведомленность	-5	17	9,51	4,69	1,074	0,199
Управление своими эмоциями	-14	15	4,42	6,21	0,778	0,581
Самотивация	-9	18	7,41	5,94	1,071	0,202
Эмпатия	-4	18	9,31	4,70	0,892	0,404
Управление эмоциями других людей	-5	18	8,33	5,62	1,146	0,145
Эмоциональный интеллект интегративный показатель	-12,00	68	38,99	18,25	0,921	0,365

При анализе субъективного благополучия участников исследования выявлено следующее распределение показателей: большинство респондентов - 66 человек (73%) - демонстрируют среднюю степень благополучия с оценками от 15 до 20 баллов. Высокие значения (свыше 20 баллов) отмечены у 17 испытуемых, что составляет 19% выборки (рисунок 3).

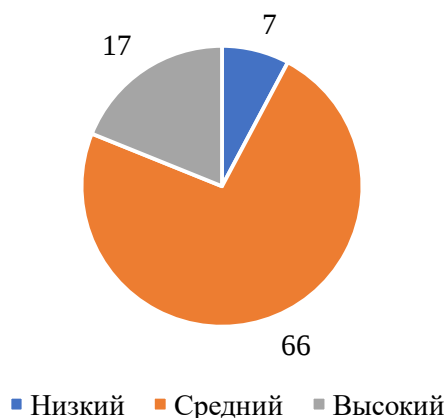


Рисунок 3 – Уровень субъективного благополучия педагогов, %

Психологическое благополучие учителя формируется через различные профессиональные аспекты и внешние факторы. Эти механизмы, способствующие позитивной деятельности педагога, являются составляющими его профессионального комфорта и определяют степень влияния окружающей среды на его состояние.

Список литературы:

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 278 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/477303>
2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — URL: <https://urait.ru/bcode/471216>
3. Захаров Д.К., Каштанова Е.В. Концепция «благополучия на рабочем месте» как часть современных корпоративных программ управления персоналом // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — № 3. — С. 13-17.
4. Институт директора по персоналу. Курс повышения квалификации для специалистов по управлению персоналом, специалистов по компенсациям и льготам. 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://lidpp.ru/kompensacii-i-lgoty> (дата обращения: 23.02.2024).
5. Каштанова Е.В., Лобачева А.С. Современные тенденции в области корпоративного обучения персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России - 2022, Т. 11, № 2, С. 50-56.
6. Коновалова В.Г. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России/В.Г. Коновалова//Кадровик. — 2016. — № 9 — С. 15.
7. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник для бакалавров. — М.: Юрайт, 2016. — 398 с.