

ВЛИЯНИЕ ПРЕКАРИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВУЗОВ И ПОРТРЕТА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

С.Ю. Патутина

Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
12 сентября 2020 г.

Дата принятия в печать
19 октября 2020 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Прекаризация труда, научно-педагогический работник (НПР), прекаризация труда НПР, средний и идеальный портрет НПР, кадровый потенциал вузов, потенциал студенческой молодежи, мотивация труда, удовлетворенность трудом, адаптация и вовлеченность НПР, воспроизводство НПР

Финансирование. Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-010-00900 «Влияние прекаризации занятости научно-педагогических работников на кадровый потенциал региональных вузов».

Аннотация. Сегодня в любой сфере можно наблюдать признаки прекаризации труда, которые являются следствием любых изменений (кризис, пандемия и пр.), как положительных, так и негативных. Одно из таких изменений касается в первую очередь и социально-трудовой сферы, где ключевым игроком выступает работник с его отношением к труду. Что, в свою очередь, оказывает влияние на формирование кадрового потенциала. Например, позитивное отношение к любым изменениям в среде может привести к формированию мощного потенциала с высококвалифицированным составом работников, и наоборот. В работе наглядно представлены результаты сравнительного анализа «идеального» и «среднего» портрета научно-педагогического работника (НПР) по данным рабочих порталов на рынке труда Свердловской области, а также результаты анкетирования НПР трех уральских вузов. Целью работы стало исследование влияния прекарных условий не только на портрет современного НПР, но и кадровый потенциал вузов. Объектом и предметом исследования были определены НПР вузов России и условия прекаризации научного и педагогического труда (соответственно). Исходя из цели, были поставлены следующие задачи: 1) изучить подходы к понятию, содержанию и условиям прекаризации труда в научных работах отечественных авторов; 2) провести сравнительный анализ «среднего» и «идеального» портретов НПР; 3) оценить кадровый потенциал вузов России и уровень удовлетворенности НПР в прекарных условиях труда. По результатам сравнительного анализа портретов и опроса НПР был получен портрет современного НПР. Оценка удовлетворенности трудом позволила определить зависимость выживания в прекарных условиях за счет высокого уровня вовлеченности НПР в научно-педагогическую работу. По итогу работы автором были предложены оценка и использование потенциала студенческой молодежи с целью привлечения к научно-педагогической деятельности с учетом устоявшихся в современных условиях поведенческих ролей НПР.

IMPACT OF EMPLOYMENT PRECARIZATION ON THE MODERN PERSONNEL POTENTIAL FORMATION OF UNIVERSITIES AND A PORTRAIT OF A SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKER

S.Yu. Patutina

Ural State University of Economics (Yekaterinburg, Russia)

Article info

Received
September 12, 2020

Accepted
October 19, 2020

Type paper

Research paper

Abstract. Today, in any area, one can observe signs of labor precarization, which are the result of any changes (crisis, pandemic, etc.), both positive and negative. One of these changes concerns, first of all, the social and labor sphere, where the key player is the employee with his attitude to work. That, in turn, influences the formation of human resources. For example, a positive attitude towards any changes in the environment can lead to the formation of powerful potential with a highly qualified workforce and vice versa. The work clearly presents the results of a comparative analysis of the "ideal" and "average" portrait of a scientific and pedagogical worker (SPW) according to the data of job portals on the labor market of the Sverdlovsk region, as well as the results of a survey by the SPW of three Ural universities. The aim of the work was to study the influence of precarious conditions not only on the portrait of modern teaching staff, but also on the personnel potential of universities. The object and subject of the study were the scientific and pedagogical workers of Russian universities and the conditions

Keywords

Labor precarization, scientific and pedagogical worker (SPW), labor precarization of SPW, average and ideal portrait of SPW, personnel potential of universities, student youth potential, labor motivation, job satisfaction, adaptation and involvement of SPW, reproduction of SPW

for the precarization of scientific and pedagogical work (respectively). Proceeding from the goal, the following tasks were set: first, to study the approaches to the concept, content and conditions of labor precarization in scientific works of Russian and domestic authors; secondly, to carry out a comparative analysis of the "average" and "ideal" portraits of the SPW; thirdly, to assess the personnel potential of Russian universities and the level of satisfaction of the teaching staff in precarious working conditions. Based on the results of a comparative analysis of portraits and a survey of the teaching staff, a portrait of the modern teaching staff was obtained. Assessment of job satisfaction made it possible to determine the dependence of survival in precarious conditions due to the high level of involvement of the teaching staff in scientific and pedagogical work. Based on the results of the work, the author proposed an assessment and use of the potential of student youth in order to attract them to scientific and pedagogical activities, taking into account the behavioral roles of the teaching staff that are established in modern conditions.

Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR according to the research project No. 19-010-00900.

1. Введение. В новых условиях преодоления пандемии и экономического кризиса 2008 г. всё более наглядным становится применение гибких механизмов регулирования рынка труда, что приводит к появлению негативных последствий в экономической, трудовой, социальной и других сферах. Одним из таких последствий является прекаризация труда, где всё больше трудоспособного населения превращается в прекариат.

Перспективой социально-трудовой сферы является среда создания, функционирования и совершенствования социально-трудовых отношений, в которых ключевую роль играет человек. В ежедневно меняющемся мире каждому из нас необходимо формирование навыков жизни и приспособления к ее новым реалиям. Уметь и хотеть одновременно работать и учиться, работать и ухаживать за детьми, работать и заниматься творчеством, путешествовать и искать другие формы самореализации – всё это носит добровольный, но зачастую вынужденный характер. При этом, в стремлении минимизировать издержки, работодатели применяют различные способы экономии на персонале: сокращают заработную плату, увеличивают объем работы без увеличения заработной платы, уменьшают социальный пакет, задерживают или вообще не выплачивают денежное вознаграждение за выполненную работу и т. д.

2. Обзор литературы. Более подробно ретроспектива возникновения феномена прекаризации занятости рассматривается в работе А.В. Попова и Т.С. Соловьевой, которые выявили незначительное количество зарубежных публикаций о прекаризации труда и редкое формулирование самого понятия, в том числе смещение акцента в трудовых отношениях и уязвимость работников. Проведенный анализ отече-

ственной и зарубежной литературы показал наличие разных позиций по интерпретации понятий «прекаризация занятости». Исходя из этого, в работе представлен авторский взгляд на сущность прекаризации занятости [1, с. 95].

Распространение в российской экономике различных форм формальной неустойчивости занятости и явления прекаризации труда отмечается в работах коллектива ученых Всероссийского центра уровня жизни, возглавляемого профессором В.Н. Бобковым [2; 3].

В.С. Магун в составе трудовых ценностей выделяет гедонистические (высокий заработок, стабильность, комфорт на работе) и содержательные (возможность проявлять инициативу, ответственность, карьерные перспективы) [4]. Прекарные условия оказывают влияние на состояние человека и его возможность реализации себя в семейной, профессиональной и творческой жизни. Ограничения возможностей приводят к нежелательным последствиям. Например, воспроизводство профессиональных навыков может привести к росту числа работников с неопределенным профессиональным статусом.

Термин «прекариат» (от англ. *precarious* – «ненадежный, шаткий, неуверенный») сформировался в связи с распространением так называемых прекариальных условий труда, которые можно распознать по четырем признакам: отсутствие стабильной занятости, отсутствие гарантий и защищенности, отсутствие профессиональной самоидентификации, а также ограничение прав.

В работах С. Паугама говорится о «двойной прекаризации», сущность которой во взаимосвязи перемен в экономике и социальной защищенности занятости. Получается, что в трудовой сфере прекариат имеет два смысла: пре-

каризация труда и прекаризация занятости [5, с. 178].

Многие авторы говорят о размывании границ в современном обществе. Умения адаптироваться к обстоятельствам и быть командой новым поколением воспринимаются как возможность управлять своим временем, больше уделять его семье и саморазвитию. Возможности для трудовой занятости молодых специалистов расширяются за счет демографического спада в 2000-е гг. и сдвига в сторону предложений новых профессий века цифровизации с неполной занятостью (видеокурсы, социальные сети, дистанционное обучение и др.). Среди признаков прекаризации наблюдаются как отрицательные, так и положительные тенденции. Современные условия заставляют людей мыслить по-новому: одних нестабильность рынка труда приводит к потере чувства защищенности, другие в новых условиях находят возможности реализации своих профессиональных интересов и не держатся за конкретную организацию, самостоятельно выбирают свой личный путь карьерного и профессионального развития, они не боятся рисковать и выбрать новое направление деятельности. По мнению В.И. Ильина, у людей с новым мышлением можно выделить четыре признака:

- способность к приобретению новых знаний и наработыванию новых навыков;
- психологическое осознание своего места в профессиональной деятельности;
- нежелание выполнять однообразную работу;
- опасение устойчивой и глубокой укорененности в профессии [6, с. 521–522].

Таким образом, можно согласиться с выводом о том, что при изучении явления прекаризации следует проводить разделение между тем, что мы ставим во главу угла при определении источника прекаризации: внешние структурные ограничения и изменения или трансформацию личностных установок [7].

В образовательных учреждениях первые элементы прекаризации в трудовых отношениях с научно-педагогическими работниками (далее – НПП) стали проявляться еще в 1990-е гг. Реформа в образовательной сфере страны помогла развиваться процессу прекаризации научно-педагогического труда. На фоне роста интенсивности труда и требований к НПП наблюдались невыплаты заработных плат, увеличение норм учебной нагрузки и, одновременно,

снижения самой нагрузки в отдельных видах работ по причине внедрения новых образовательных стандартов и дистанционной формы обучения. В результате, по мнению М.А. Чехонадских, многие были вынуждены переизобретать собственную жизнь: преподаватели создали сети репетиторства; стали появляться новые возможности для дополнительного заработка (написание курсовых и дипломных работ и т. д.). В условиях прекаритета адаптироваться к изменениям и суметь самовыразиться работникам образования помогла неформальная занятость [7].

Но основными показателями престижа вуза в любые времена всегда были качество образования и имидж, которые держатся на квалификации и профессионализме научных работников и профессорско-преподавательского состава. Высококвалифицированный персонал положительно реагирует и адаптируется к любым инновациям в процессе труда, что не мешает ему легко воздействовать на подготовку молодых специалистов в условиях внедрения новых технологий в образовательный процесс. Поэтому кадровый потенциал вузов и его формирование требуют особого внимания и комплексного подхода.

3. Гипотезы и методы исследования.

В основе теории и методологии лежат отечественные и зарубежные научные работы о прекаризации труда, рассмотренные автором. В исследовании были использованы методы: аналитический, контент-анализ и социологический опрос. Анализ литературных источников позволил сформировать свое мнение о понятии прекаризации труда и проблемах НПП в ее условиях. В результате контент-анализа проведено сравнение «идеального» и «среднего» портрета НПП. Опрос работников трех уральских вузов позволил оценить уровень удовлетворенности трудом.

Целью исследования стало определение влияния прекаризации занятости на формирование современного кадрового потенциала вузов и портрета НПП.

В результате автором была выдвинута гипотеза, что прекаризация труда привела к несоответствию между современным и «идеальным» портретом НПП, которое заключается в ряде признаков и факторов условий труда.

4. Кадровый потенциал вузов. Понятие «кадровый потенциал» по разным трактовкам включает в себя:

– знания и умения работников для эффективного выполнения на своем рабочем месте задач и достижения текущих и перспективных результатов;

– совокупность работников и их способностей для реализации и координации действий, способствующих стратегическому преимуществу организации на рынке;

– характеристика работников по различным признакам: численность, профессионально-квалификационные знания и навыки, человеческая энергия и ее возможности, отношение к труду и вовлеченность и пр. [7].

Данные трактовки «кадрового потенциала» относятся и к образовательным учреждениям. Поэтому при «достижении поставленных целей перед вузом очень важны формирование научно-педагогических компетенций у работников и эффективное использование кадрового потенциала, которое при этом во многом зависит от поддержания в вузах традиции преемственности поколений, в связи с чем большое значение имеет привлечение

"молодых" кадров и активная работа с "талантами"» [7].

Уровень современных технологий, мировых тенденций в сфере образования повышает требования к современному кадровому научно-педагогическому потенциалу и, как результат, влияет на формирование идеального портрета НПП, который должен не только выполнять свои обязанности, но и быть легко приспособляющимся универсалом.

5. Результаты исследования. Автором в апреле 2020 г. был проведен контент-анализ банка вакансий и резюме по данным рабочих порталов (*hh.ru, Rabota.ru, SuperJob.ru* и др.), а также размещенных банков вакансий на сайтах трех уральских вузов. На основе анализа был составлен «идеальный» и «средний» портреты НПП, характеристика которых представлена в табл. 1. В результате был проведен сравнительный анализ и выявлена желаемая и реальная складывающаяся ситуация на рынке труда (уровень заработной платы указан с учетом полной занятости).

Таблица 1. Сравнительный анализ «идеального» и «среднего» портрета НПП на рынке труда Свердловской области, апрель 2020 г.

Table 1. Comparative analysis of the "ideal" and "average" portrait of the scientific and pedagogical worker (SPW) on the labor market of the Sverdlovsk region, April 2020

Критерий	Средний портрет	Идеальный портрет
Ассистент		
Образование	Высшее профессиональное	Высшее профессиональное (аспирантура, степень кандидата наук)
Обязанности	– Знание локальных нормативных актов (ЛНА) университета; – знание теории и методов управления образовательными системами; – составление учебных планов; – учебно-методические работы по преподаваемой дисциплине (за исключением чтения лекций)	– Организация и осуществление учебной и учебно-методической работы по преподаваемой дисциплине или отдельным видам учебных занятий; – участие в научно-исследовательской работе кафедры, в разработке методических пособий, лабораторных работ, практических занятий и семинаров; – воспитательная работа со студентами в организации их научно-исследовательской работы, профессиональной ориентации
Дополнительные навыки	–	Английский язык – уровень Intermediate, знание приложений Microsoft (работа с текстовыми документами, электронными таблицами, графическими объектами, блок-схемами и др.)
Стаж работы	Не обязателен, аспирант	Не менее 1 года
Уровень заработной платы	До 25 тыс. руб.	35 тыс. руб.
Старший преподаватель		
Образование	Высшее	Высшее, ученая степень
Обязанности	– Участие в научно-методических исследованиях; – разработка образовательных программ, лекций, учебно-методических пособий и других материалов, удовлетворяющих образовательные потребности слушателей;	– Несение ответственности за формирование у обучающихся основных компетенций, обеспечивающих успешность будущей профессиональной деятельности выпускников; – организация, проведение учебной и учебно-методической работы по преподаваемой дисциплине; – участие в научно-исследовательской работе;

Окончание табл. 1
The end of Table 1

<i>Критерий</i>	<i>Средний портрет</i>	<i>Идеальный портрет</i>
	– изучение и распространение педагогического опыта для повышения квалификации преподавателей; – владение информационными технологиями (в том числе предназначенными для передачи информации)	– разработка учебных пособий и выполнение учебных программ; – оказание помощи ассистентам и преподавателям в овладении педагогическим мастерством и профессиональными навыками
Дополнительные навыки	–	Английский язык – уровень Intermediate, знание приложений Microsoft (работа с текстовыми документами, электронными таблицами, графическими объектами, блок-схемами, использование образовательных технологий, в том числе дистанционных)
Стаж	Не менее 3 лет (при наличии ученой степени кандидата наук допускается опыт работы от 1 года)	Не менее 5 лет
Уровень заработной платы	40 тыс. руб.	50 тыс. руб.
Доцент		
Образование	Высшее профессиональное, ученая степень кандидата (доктора) наук	
Обязанности	– Проведение лекционных и практических (лабораторных) занятий по курируемой дисциплине(ам); – подготовка методических материалов, написание научных статей в журналах; – участие в научно-практических мероприятиях, а также выполнение поручений по кафедре и подготовка отчетов	– Планирование, организация и контроль учебной и учебно-методической работы по курируемой дисциплине(ам); – чтение лекций; – разработка рабочих программ, руководство научно-исследовательскими работами студентов; – консультирование по вопросам трудоустройства; – участие в научной или научно-исследовательской работе
Дополнительные навыки	–	Английский язык – уровень Intermediate, знание приложений Microsoft (работа с текстовыми документами, электронными таблицами, графическими объектами, блок-схемами, использование образовательных технологий, в том числе дистанционных, навык поиска современных тенденции развития образования)
Стаж	Не менее 3 лет и ученое звание доцента (старшего научного сотрудника)	
Уровень заработной платы	50 тыс. руб.	70 тыс. руб.
Профессор		
Образование	Высшее, ученая степень доктора наук	
Обязанности	– Проведение учебных занятий и организация самостоятельной работы по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры обучающихся; – участие в научно-методической работе кафедры по вопросам профессионального образования, а также в составе методической комиссии по специальности или научно-методического совета факультета образовательного учреждения; – осуществление руководства подготовкой учебников	– Ведение всех видов учебных занятий; – объективность и требовательность при оценке уровня знаний и умений обучающихся; – руководство курсовыми и дипломными проектами и научно-исследовательской работой студентов; – организация деятельности кафедры; – участие в составе методической комиссии по специальности или научно-методического совета факультета; – участие в поиске научно-педагогических кадров (аспирантов и соискателей), а также в разработке методического материала и подготовке их к изданию; – при возможности представление университета на различных семинарах, совещаниях и конференциях, в том числе и международных; – внесение предложения по совершенствованию учебной и учебно-методической работы кафедры
Стаж	Не менее 5 лет или обладание ученым званием профессора	Не менее 7 лет
Уровень заработной платы	60 тыс. руб.	80–100 тыс. руб.

Сравнительный анализ резюме и вакансий показывает, что совпадения наблюдаются только по требованию к уровню образования, но при этом в «идеальном» портрете всех указанных должностей дополняется уточнение по наличию научной степени и звания. По остальным требованиям наблюдаются различия, которые свидетельствуют о несоответствии спроса (актуальных вакансий) и предложения (резюме соискателей), что свидетельствует о неоправданных ожиданиях работодателей и соискателей.

Однако для того, чтобы найти, привлечь или вырастить подходящего НПП, необходимы не менее идеальные условия для развития его потенциала, вовлеченности, а также комфортной адаптации внутри изменений учебного процесса. Для повышения творческой активности НПП и приверженности своему вузу необходимо обратить внимание на степень загруженности научной, преподавательской и методической работой, достойные оценку труда и материальное вознаграждение.

В своих исследованиях российские ученые отмечают распространение среди НПП стратегии «выживания», которая вызвана совмещением должностей или профессий, терпение к требованию повышения публикационной активности и интенсивности труда, что приводит к снижению качества работы [8, с. 280–281].

В исследованиях рассматривается вовлеченность преподавателя в работу в зависимости от личности НПП и множества факторов: сплоченность коллектива, уровня коммуникаций между «консерваторами» и «новаторами». Всё это повышает рейтинги вуза, поэтому важно совершенствовать условия труда преподавателей и поддерживать их стремление к самореализации и развитию межличностных отношений.

Кроме того, значительную роль может играть стиль управления, которому привержена администрация. Учитывая, что основной целью адекватного управленческого воздействия на персонал является работа по обновлению и удержанию численного и качественного кадрового состава исходя из потребностей вуза, следует обратить внимание на следующее:

- оценка и анализ работы по управлению персоналом;
- разработка и внедрение разнообразных рейтингов;

– налаживание системной оценки качества работы;

– совершенствование работы по развитию кадрового потенциала;

– повышение мотивации НПП к достижению целей личных и организации.

Гибкая политика мотивации и поощрения сотрудников должна учитывать, что потенциал у каждого различен и все мотивируются разнообразными факторами и относятся к разным категориям: молодые специалисты, профессионалы, творцы, научные деятели, нуждающиеся в социальной помощи, и т. д. Залог успеха состоит в том, чтобы дать работникам то, чего они действительно хотят, к чему стремятся, и тем самым повысить их вовлеченность в организацию эффективной преподавательской деятельности в вузе.

В целях получения портрета современного НПП автором было проведено исследование в формате анкетирования, в котором приняли участие 169 НПП трех уральских вузов: Уральского государственного университета путей сообщения, Уральского государственного экономического университета и Уральского федерального университета. Ответы респондентов помогли автору наиболее объективно и целостно оценить влияние прекаризации занятости на портрет НПП. Анкета состояла из семи разделов, которые охватывают важные аспекты для успешной деятельности НПП:

– знакомство (основные характеристики респондентов);

– оценка уровня удовлетворенности трудом;

– оценка приоритетности показателей при выборе места работы и их динамика по сравнению с прошлым годом;

– оценка личного отношения и восприятия выбора своей профессии;

– оценка личного восприятия своего социально-экономического статуса;

– оценка уровня адаптации и вовлеченности;

– предложения по повышению удовлетворенности трудом, адаптации и вовлеченности.

При формировании выборки учитывался социальный статус респондентов: должность, ученая степень работников, гендерный аспект, возраст и стаж. В данной статье автором не проводилась оценка репрезентативности выборки, поэтому анализ результатов опроса проведен

по общему количеству участников без учета основных характеристик.

Исследование степени удовлетворенности трудом работников вузов было проведено по следующим критериям: «совершенно не удовлетворяет» – 1 балл; «скорее не удовлетворя-

ет» – 2 балла; «среднее отношение» – 3 балла; «скорее удовлетворяет» – 4 балла; «вполне удовлетворяет» – 5 баллов. Итоговые оценки удовлетворенности трудом преобразованы в средние значения, результаты которых представлены в табл. 2.

Таблица 2. Результаты оценки удовлетворенности трудом

Table 2. Results of labor satisfaction assessment

Группа	Показатель	Средняя оценка, балл
Организация труда	Организация рабочего места (технологии и ресурсы, которыми располагает университет)	3,1
	Рабочий график	3,6
	Охрана и безопасность труда	3,9
Вознаграждение за труд	Уровень оплаты труда (относительно среднего заработка в Вашем регионе)	2,8
	Введение эффективного контракта для работников университета (показатели оценки эффективности Вашей работы, влияющие на уровень оплаты труда)	2,6
	Материальная помощь и льготы (по коллективному договору)	2,3
	Деятельность профсоюзной организации	2,3
	Организация корпоративных мероприятий	2,8
Профессиональный рост и развитие	Возможность раскрыть Ваш потенциал и реализовать способности	3,3
	Возможность проявлять инициативу и воплощать свои идеи	3,1
	Перспективы карьерного роста, повышение статуса	2,9
	Заинтересованность руководства в Вашей карьере	2,8
	Соответствие Вашей текущей должности Вашему уровню профессионализма и заслугам	3,5
	Получение поддержки наставника, руководителя на рабочем месте	3,2
Организация рабочего процесса	Интенсивность труда	2,9
	Количество бумажных отчетных документов (бюрократизм)	2,1
	Сверхурочная работа	2,9
	Степень Вашего участия в процессе принятия решений	2,8
	Возможность Вашего влияния на устранение не удовлетворяющих аспектов работы	2,0
Взаимоотношения в коллективе	Отношения в коллективе Вашей кафедры	3,8
	Стиль и методы управления Вашего непосредственного руководителя	3,4
	Объективность оценки Вашей работы непосредственным руководителем	3,6
Внутренний бренд	Отношение к политике, стратегии, ценностям университета	3,1
	Гарантия стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем	2,4
	Равные условия со всеми работниками при решении трудовых вопросов и проблем	2,9
	Отношение администрации университета к нуждам работников (забота руководства)	2,5
	Ваше отношение к переменам, внедряемым в университете	2,6
Общая оценка удовлетворенности трудом		2,9

Представленные показатели были сгруппированы по уровням удовлетворенности: высокий уровень – более или равно 3,8 балла; средний уровень – от 2,5 до 3,8 балла; низкий уровень – менее 2,5 балла.

Рассматривая данные первой группы – «Организация труда», – выявлено, что на высокий уровень оценена «Охрана и безопасность труда» (3,9) и на средний уровень – «Ра-

бочий график» (3,6) и «Организация рабочего места» (3,1).

Следующая, вторая группа – «Вознаграждение за труд» – состоит из пяти показателей. По сравнению с предыдущим разделом данная группа оценена значительно ниже. Средний уровень оценки у показателей «Уровень оплаты труда (относительно среднего заработка в регионе)» (2,8) и «Организация корпоративных мероприятий» (2,8). Введением эффективного контракта как показателем оценки эффективности работы, влияющим на уровень оплаты труда, довольны немногие, здесь показатель ближе к минимальному значению среднего уровня (2,6). Низкий уровень удовлетворенности получили показатели «Материальная помощь и льготы» (2,3) и «Деятельность профсоюза» (2,3).

Далее, в третьей группе – «Профессиональный рост и развитие» – автор проанализировал шесть показателей, которые показали высокий уровень. Наиболее высокую оценку имеют показатели «Соответствие текущей должности уровню профессионализма и заслугам» (3,5), «Возможность раскрыть потенциал и реализовать способности» (3,3), «Получение поддержки наставника, руководителя на рабочем месте» (3,2) и «Возможность проявлять инициативу и воплощать свои идеи» (3,1). На среднем, пограничном уровне два показателя: «Заинтересованность руководства в Вашей карьере» (2,8) и «Перспективы карьерного роста и повышения статуса» (2,9).

В четвертой группе – «Организация рабочего процесса» – оценивались пять показателей, которым стоит уделить внимание. Можно наблюдать низкий уровень оценки показателя «Количество бумажных отчетных документов» (2,1) и «Возможность Вашего влияния на устранение не удовлетворяющих аспектов работы» (2,0). Все остальные показатели оцениваются по среднему уровню: «Интенсивность труда» и «Сверхурочная работа» (2,9), «Степень участия в процессе принятия решений» (2,8).

В пятой группе – «Взаимоотношения в коллективе», – которая состоит из трех показателей, наилучшая оценка показателей со средним уровнем – «Стиль и методы управления непосредственным руководителем» (3,4), «Объективность оценки работы непосредственным

руководителем» (3,6) и с высоким уровнем оценки – «Отношения в коллективе кафедры» (3,8). Результаты показывают, что у большинства работников хорошие отношения с коллегами, что, конечно, создает благоприятную обстановку в коллективе.

Последняя, шестая группа – «Внутренний бренд» – объединила пять показателей. Среди них имеют низкую удовлетворенность следующие: «Отношение администрации университета к нуждам работников» (2,5) и «Гарантия стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем» (2,4). Все остальные показатели имеют средний уровень: «Отношение к переменам, внедряемым в университете» (2,6), «Равные условия со всеми работниками при решении трудовых вопросов и проблем» (2,9), «Отношение к политике, стратегии, ценностям университета» (3,1).

Анализируя все шесть групп, хочется еще раз выделить показатели с низким уровнем оценки, отмеченные на рис. 1.

В результате общая оценка удовлетворенности трудом по всем анализируемым группам находится на среднем уровне и составила 2,9 балла. Результаты анкетирования доказывают существование элементов прекаризации в вузах.

Отмечается неудовлетворенность работников в большей степени в разделах, связанных с материальными аспектами, бюрократией и с гарантиями стабильности и защищенности со стороны государства, работодателя и профсоюза. Руководству вузов необходимо проработать мероприятия по повышению удовлетворенности трудом и в первую очередь обратить внимание на показатели с низким уровнем удовлетворенности.

Далее был проведен сравнительный анализ приоритетов при выборе места работы. На рис. 2 можно увидеть значимость для респондентов каждого из показателей в сравнении с прошлым годом (2020 к 2019 г.). Оценка динамики изменения показателей удовлетворенности по сравнению с прошлым годом (2020 к 2019 г.) позволила выявить, что 62 % респондентов не видят изменений, 27 % – отметили ухудшение показателей и лишь 11 % – ощутили улучшение (респондент мог не ответить или дать несколько вариантов ответа).

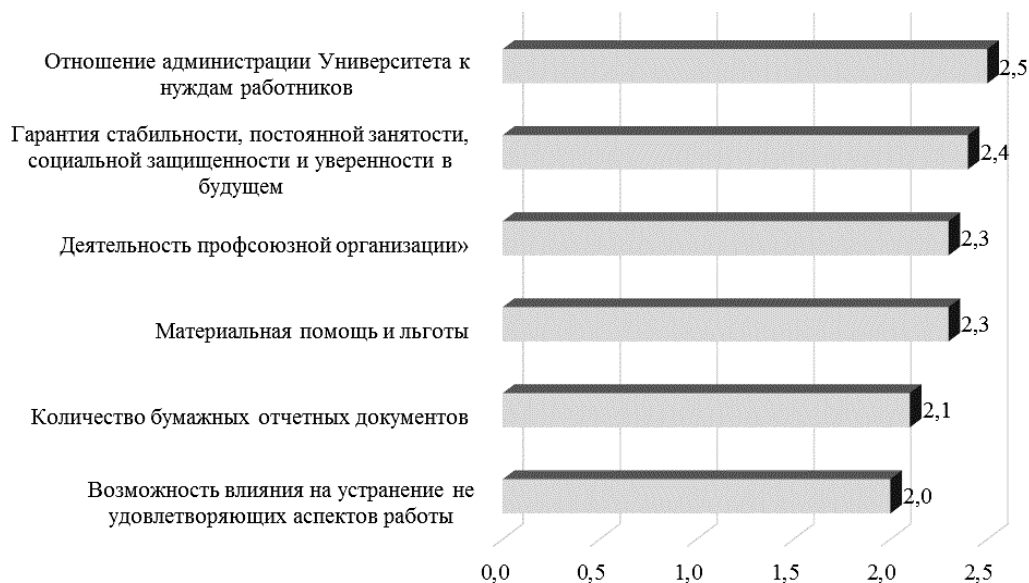


Рис. 1. Ранжирование показателей с низким уровнем оценки удовлетворенности трудом
Fig.1. Ranking of indicators with a low level of labor satisfaction assessment



Рис. 2. Сравнительная динамика изменения показателей удовлетворенности трудом в 2020 к 2019 г., %
Fig. 2. Comparative dynamics of changes in labor satisfaction indicators in 2020 to 2019, %

Также на рис. 2 видно, что значительные ухудшения по сравнению с прошлым годом произошли по показателям «Условия работы» – их отметили 48 % респондентов, «Социальные льготы и гарантии» (31 %), «Справедливая оценка результатов работы» (33 %) и «Содержание труда и возможность реализовать себя» (37 %). Результаты анализа говорят о сни-

жении уровня удовлетворенности основными условиями труда.

В своей работе Т.А. Камарова проводила среди преподавателей вузов исследование по удовлетворенности условиями заработной платы, которое также показывает высокий процент (81 %) неудовлетворенности работников [9].

Также из проведенного опроса был сделан вывод, что у каждого преподавателя своя оценка личного статуса в рамках вуза (рис. 3), и руководству компании в целях адаптации,

вовлечения и удержания квалифицированных кадров необходимо дифференцированно подходить к мотивам и интересам каждого преподавателя.

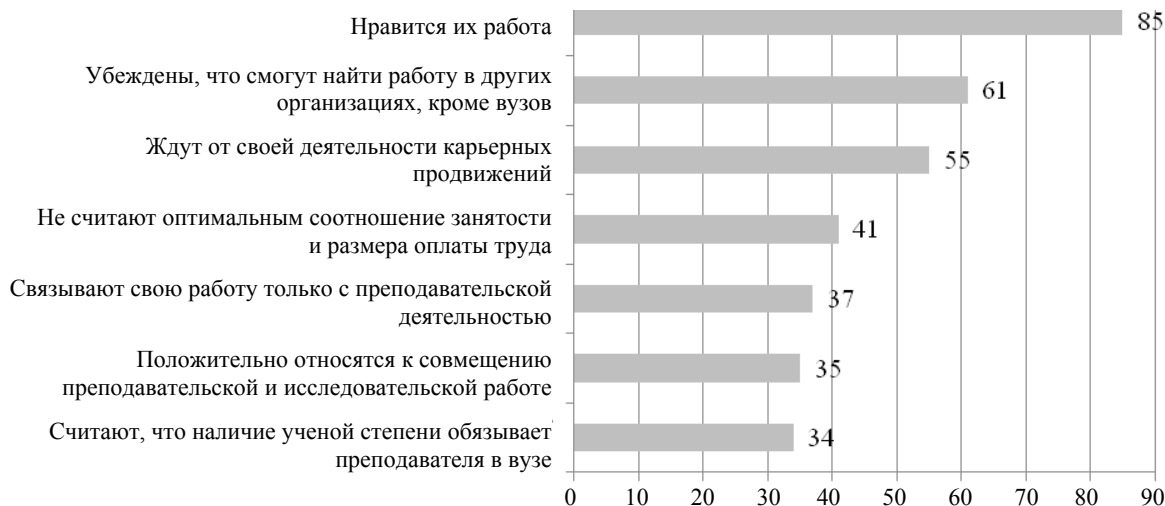


Рис. 3. Оценка личного статуса НПП в рамках вуза, %

Fig. 3. Assessment of the personal status of the scientific and pedagogical workers (SPW) within the university, %

Из рис. 3 видим, что больше половины респондентов (61 %) убеждены, что найдут работу в других организациях, кроме вуза. Положительным результатом опроса можно отметить, что 85 % респондентов нравится их научно-педагогическая деятельность, 55 % ждут от своей деятельности карьерных продвижений, а также менее половины респондентов связывают свою работу только с преподавательской деятельностью, положительно

оценивают совмещение преподавания и научной работы.

Далее на вопрос об отношении преподавателей к текущему социально-экономическому положению вуза, в котором они работают, только 6 респондентов (3,5 %) указали, что не испытывают трудностей при приобретении товаров длительного пользования, машин и жилья; у 24 респондентов (14 %) трудности вызывает даже покупка одежды (рис. 4).



Рис. 4. Отношение респондентов к текущему социально-экономическому положению преподавателей вуза

Fig. 4. Respondents' attitude to the current socio-economic situation of university teachers

На рис. 5 наглядно видно распределение мнений респондентов при ответе на вопрос об отношении к системе оплаты труда в вузе: 63 респондента (38 %) считают, что используется непрозрачная система оплаты труда,

103 респондента (62 %) считают систему оплаты труда прозрачной, при этом 50 респондентов (30 %) считают действующую систему оплаты труда несправедливой (трое респондентов не ответили на вопрос).

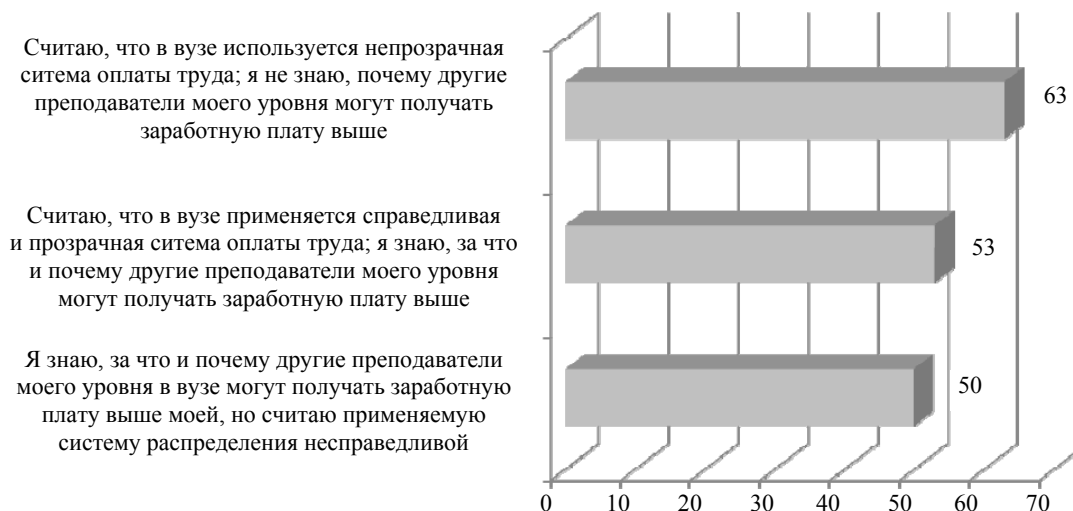


Рис. 5. Отношение респондентов к системе оплаты труда преподавателей вуза

Fig. 5. Respondents' attitude to the remuneration system of university teachers

Также в исследовании автор проводила оценку уровня адаптации и вовлеченности НПР к действующим условиям работы в вузе, где

респондентам нужно было ответить на опросник Q12 (табл. 3).

Таблица 3. Ранжирование результатов оценки уровня адаптации и вовлеченности респондентов, %

Table 3. Ranking the results of assessing the level of adaptation and involvement of respondents, %

Вопросы	Доля утвердительных ответов
1. Относится ли Ваш непосредственный руководитель или кто-либо другой на работе к Вам как к личности?	87,6
2. Знаете ли Вы, что ожидает от Вас работодатель?	84,6
3. Считают ли Ваши коллеги своим долгом качественное выполнение работы?	79,9
4. За последний год были ли у Вас на работе возможности для приобретения новых знаний и профессионального роста?	77,5
5. Кто-нибудь на Вашей работе способствует Вашему профессиональному развитию?	70,2
6. Принимается ли во внимание Ваша точка зрения?	68,5
7. За последние полгода говорил ли кто-нибудь с Вами на работе о Ваших профессиональных успехах и достижениях?	67,9
8. Есть ли у Вас на работе настоящий друг?	60,1
9. Имеете ли Вы необходимые материалы и инструменты для надлежащего выполнения своей работы?	53,3
10. Имеете ли Вы возможность ежедневно делать на своей работе то, что Вы делаете лучше всего?	53,3
11. Вызывают ли у Вас миссия и стратегия Вашего вуза чувство значимости выполняемой Вами работы?	40,5
12. Получали ли Вы за последние семь дней одобрение или похвалу за хорошо выполненную работу?	34,9
Средняя оценка адаптации и вовлеченности	65,0

Примечание. Источник: Опросник Q12. URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/kak-byistro-i-prosto-izmerit-vovlechnost.html>.

Полученные в табл. 3 результаты были сгруппированы в три уровня по доле положительных ответов на вопросы: высокий уровень – равно и более 70 %; средний уровень – от 50 до 70 %; низкий уровень – менее 50 %.

В результате опроса было выявлено, что общий показатель адаптации и вовлеченности НПП находится на среднем уровне и составляет 65 %. В ответах респондентов наиболее часто были отмечены отношение непосредственного руководителя или кого-либо другого на работе к нему как к личности; знание того, что именно ожидает от них работодатель; отношение коллег к качественному выполнению работы как своему долгу; возможности для приобретения новых знаний и профессионального роста за последний год на работе; способствование их профессиональному развитию на работе.

Хотя большинство респондентов отметили, что профессиональным долгом считается качественное выполнение работы, необходимо обратить внимание, что у многих (59,5 %) миссия и стратегия вуза не вызывают чувства значимости, еще больше (65,1 %) число тех, кто не слышали за последнюю неделю одобрения и похвалы за хорошо выполненную работу.

Более высокую социальную защищенность, на наш взгляд, обеспечивает традиционный способ трудоустройства в образовательное учреждение, который гарантирует соблюдение трудового законодательства, выполнение принятых обязательств не только со стороны работника, но и работодателя. Данный аспект является главным мотивом, влияющим на удовлетворенность научно-педагогической деятельностью, реализация ожиданий карьерных продвижений, а также позитивное восприятие со вмещения преподавания и научной работы.

Несмотря на различные виды трудовых отношений в условиях прекаризации, основным способом трудоустройства в сфере образования продолжает оставаться работа на постоянной основе путем заключения трудового договора, а все обязательства и правила взаимодействия регламентируются, наряду с трудовым законодательством, коллективным договором.

6. Заключение. Недостаточные попытки модернизации системы образования в послед-

ние годы продолжают снижать важность роли педагогической работы, неконкурентный уровень оплаты труда приводит к дефициту молодых специалистов и их высокой текучести, снижению доли выпускников, стремящихся построить карьеру в вузе. Как следствие, все перечисленные тенденции – это проявление прекаризации занятости НПП, они приводят к снижению качества образовательного процесса, а именно к отставанию в сфере информационных цифровых технологий и мировых тенденциях развития научной деятельности.

Воспитание будущих НПП является важным аспектом формирования современного кадрового потенциала вузов и обеспечения качественного образования. Не вызывает сомнения необходимость приобщать к деятельности НПП студентов, с ранних стадий обучения привлекая их в рабочие группы по научной деятельности, подогревать их стремление учиться и проявлять инициативу, активно развивать современные навыки *soft skills*: коммуникации, креативные способности, нестандартное мышление и др.

Автор настоящего исследования ранее предлагала привлекать молодежь в преподавательскую и научную деятельность и в одной из своих работ дала четко понять, что «развитие способности активной адаптации выпускника, обладающего определенным уровнем знаний и формирующего новый тип интеллекта, мышления, отношения к быстро меняющейся внешней среде, должно носить сквозной и системный характер: от школьника до студента, от студента до аспиранта, от аспиранта до молодого ученого» [10, с. 129].

Сквозной и системный характер воспитания молодежи для научно-педагогической деятельности – сложный бизнес-процесс, в котором важную роль играют тип и характер личности, способности и потенциал. Для этого необходимо проводить оценку потенциала студентов с первого курса и до окончания обучения, что позволит выявлять талантливых студентов, желающих и способных связать себя в будущем с научно-педагогической деятельностью. При изучении потенциала молодежи необходимо учитывать устоявшиеся в современных условиях поведенческие роли НПП, которые автор изучит в своей следующей работе.

Литература

1. Попов А. В., Соловьева Т. С. От прекаризации к неустойчивой занятости: теоретическое осмысление хрестоматийных понятий // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2019. – № 5. – С. 90–101. – DOI: 10.18721/JE.12507.
2. Багирова А. П., Ильвес Э. В. Параметры состояния социально-трудовой сферы общества как индикаторы роста прекаризации труда // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – № 12 (345). – С. 85–93
3. Бобков В. Н., Вередюк О. В., Колосова Р. П., Разумова Т. О. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ : моногр. – М. : ТЕИС, 2014. – 96 с.
4. Магун В. С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. – 1998. – № 4. – С. 113–144.
5. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / Hrsg. R. Castel, K. Dörre. – Frankfurt am Main, New York, 2009. – S. 175–196.
6. Ильин В. И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. – 2015. – Т. 13, № 4. – С. 515–528.
7. Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 1, ч. 2. – URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>.
8. Таймазов В. А., Кармаев Н. А., Кармаева Н. Н. Проблемы повышения позиций вузов в международных рейтингах в условиях неравенства в российском высшем образовании // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 12 (154). – С. 277–283.
9. Камарова Т. А. Влияние прекаризации занятости на степень удовлетворенности условиями труда научно-педагогических работников вузов // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Международ. науч.-практ. конф. – Екатеринбург : Ур. гос. экон. ун-т, 2019. – С. 20–26.
10. Патутина С. Ю. Привлечение молодежи к труду научно-педагогических работников как средство борьбы с прекаризацией // Достойный труд – основа стабильного общества : материалы XI Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург : Ур. гос. экон. ун-т, 2019. – С. 125–131.

References

1. Popov A.V., Solovieva T.S. From precarization to precarious work: theoretical understanding of paradigmatic concepts. *St. Petersburg State Polytechnic University Journal. Economics*, 2019, no. 5, pp. 90-101. DOI: 10.18721/JE.12507. (in Russian).
2. Bagirova A.P., Ilves E.V. Parameters of the state of the social and labor sphere of society as indicators of the growth of labor precarization. *National interests: priorities and safety*, 2016, no. 12 (345), pp. 85-93. (in Russian).
3. Bobkov V.N., Veredyuk O.V., Kolosova R.P., Razumova T.O. *Zanyatost' i sotsial'naya prekariatsiya v Rossii: vvedenie v analiz [Employment and Social Precarization in Russia: An Introduction to Analysis]*, Monograph. Moscow, TEIS publ., 2014. 96 p. (in Russian).
4. Magun V.S. Russian labor values: ideology and mass consciousness. *World of Russia*, 1998, no. 4, pp. 113-144. (in Russian).
5. Paugam S. Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung, in: Castel R., Dörre K. (eds.) *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt am Main, New York, 2009, pp. 175-196. (in German).
6. Il'in V.I. Professiya kak individual'naya zhiznennaya koleya: kontseptualizatsiya kategorii. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*, 2015, Vol. 13, no. 4, pp. 515-528. (in Russian).
7. Druzhilov S.A. Precaria and informal employment in Russia: social and psychological aspects. *Humanitarian research*, 2015, no. 1, pt. 2, available at: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491>. (in Russian).

8. Taimazov V.A., Karmaev N.A., Karmaeva N.N. Problemy povysheniya pozitsii vuzov v mezhdunarodnykh reitingakh v usloviyakh neravenstva v rossiiskom vysshem obrazovanii. *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, 2017, no. 12 (154), pp. 277-293. (in Russian).

9. Kamarova T.A. The influence of employment precarization on the degree of satisfaction with the working conditions of scientific and pedagogical workers of universities, in: *Decent work is the basis of a stable society*, Materials of the XI International Scientific and Practical Conference, Yekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2019, pp. 20-26. (in Russian).

10. Patutina S.Yu. Attracting young people to the work of scientific and pedagogical workers as a means of combating precarization, in: *Decent work is the basis of a stable society*, Materials of the XI International Scientific and Practical Conference, Yekaterinburg, Ural State University of Economics publ., 2019, pp. 125-131. (in Russian).

Сведения об авторе

Патутина Светлана Юрьевна – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта / Народной Воли, 62/45

E-mail: patutina@usue.ru

RINЦ AuthorID: 148833

About the author

Svetlana Yu. Patutina – senior lecturer of the Department of Labor Economics and Personnel Management

Postal address: 62/45, 8 Marta / Narodnoi Voli ul., Yekaterinburg, 620144, Russia

E-mail: patutina@usue.ru

RSCI AuthorID: 148833

Для цитирования

Патутина С. Ю. Влияние прекаризации занятости на формирование современного кадрового потенциала вузов и портрета научно-педагогического работника // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 84–97. – DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).84-97.

For citations

Patutina S.Yu. Impact of employment precarization on the modern personnel potential formation of universities and a portrait of a scientific and pedagogical worker. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2020, Vol. 18, no. 3, pp. 84-97. DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).84-97. (in Russian).