

УДК 37.013.46

https://doi.org/10.33619/2414-2948/93/31

СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ВУЗОВ КЫРГЫЗСТАНА

©Албанбаева Д. О., ORCID: 0000-0003-3558-7107, Кыргызский государственный университет им. И. Арабаева, г. Бишкек, Кыргызстан, jikintosh77@mail.ru

STAFF SATISFACTION ASSESSMENT SYSTEMS UNIVERSITIES OF KYRGYZSTAN

©Albanbaeva D., ORCID: 0000-0003-3558-7107, Arabaev Kyrgyz State University, Bishkek, Kyrgyzstan, jikintosh77@mail.ru

Аннотация. Исследуются системы оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана. Обсуждаются различные методы и инструменты, используемые для оценки удовлетворенности персонала, а также их влияние на общую эффективность и развитие вуза. В статье также рассматриваются преимущества и значение систем оценки удовлетворенности персонала для современных вузов, их влияние на создание благоприятной рабочей среды и мотивацию сотрудников. Читатели получают обзор основных систем оценки удовлетворенности персонала, применяемых в вузах Кыргызстана, и узнают, как эти системы помогают в улучшении условий работы и повышении производительности вузовского персонала.

Abstract. This article explores the systems for assessing employee satisfaction in universities in Kyrgyzstan. It discusses various methods and tools used to evaluate employee satisfaction and their impact on overall effectiveness and development of the university. The article also examines the benefits and importance of employee satisfaction assessment systems for modern universities, their influence on creating a favorable work environment, and employee motivation. Readers will gain an overview of the main employee satisfaction assessment systems implemented in Kyrgyzstan's universities and learn how these systems help improve working conditions and enhance the productivity of university staff.

Ключевые слова: мониторинг, удовлетворенность персонала вузов, рабочая среда, реализация, эффективность, возможности, успешность.

Keywords: monitoring, employee satisfaction in universities, work environment, implementation, effectiveness, opportunities, success.

Системы оценки удовлетворенности персонала являются важным инструментом для современных вузов в Кыргызстане. Успешное функционирование учебных заведений требует не только квалифицированных преподавателей и эффективных административных процессов, но и удовлетворенного персонала, который вносит свой вклад в образовательную среду. Оценка удовлетворенности персонала является способом измерения и понимания мнения сотрудников вуза относительно их рабочих условий, возможностей профессионального развития, вознаграждения и других аспектов, влияющих на их работу и мотивацию. Правильная оценка и понимание удовлетворенности персонала позволяют вузам принимать информированные решения и предпринимать действия, направленные на создание лучших

условий труда и улучшение производительности [1].

В данной статье мы рассмотрим различные системы оценки удовлетворенности персонала, которые используются в вузах Кыргызстана. Мы рассмотрим основные методы, инструменты и подходы, применяемые для сбора обратной связи от сотрудников и анализа полученных данных. Также будет освещена важность систем оценки удовлетворенности персонала и их влияние на общую эффективность и развитие вуза.

Понимание и учет мнения персонала являются ключевыми аспектами успешного управления вузами. Результаты оценки удовлетворенности персонала могут служить основой для разработки и внедрения стратегий по улучшению условий работы, повышению мотивации и развитию персонала. Надлежащая система оценки удовлетворенности персонала способствует созданию благоприятной рабочей среды, которая в свою очередь способствует достижению академических и организационных целей вуза [2].

Целью исследования является изучение системы оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана. Оно направлено на выявление основных аспектов и факторов, влияющих на уровень удовлетворенности персонала, а также на оценку эффективности существующей системы оценки.

Важность удовлетворенности персонала: удовлетворенный персонал является ключевым ресурсом для успешного функционирования вузов. Их мотивация, продуктивность и преданность работе имеют прямое влияние на качество образования и общую эффективность вуза.

Растущая конкуренция в сфере образования: сфера высшего образования в Кыргызстане сталкивается с растущей конкуренцией, как на местном, так и на международном уровне. Для привлечения и удержания высококвалифицированных преподавателей и персонала вузы должны обеспечить благоприятные условия работы, развития и удовлетворенности.

Необходимость повышения качества образования: оценка удовлетворенности персонала может предоставить ценную информацию о проблемах и недостатках вузовской среды, которые могут препятствовать достижению высокого качества образования. Разработка эффективных систем оценки и улучшение уровня удовлетворенности персонала способствуют повышению качества образования и удовлетворения потребностей студентов [3].

Развитие современных методов оценки: в современных условиях существует широкий спектр инструментов и методов для оценки удовлетворенности персонала, включая анкетирование, опросы, интервью, фокус-группы и другие. Исследование систем оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана позволит ознакомиться с передовыми методиками и применить их для оптимизации работы вузов. Все эти факторы подчеркивают актуальность и значимость изучения систем оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана [4].

На основе цели исследования разработаны вопросы, которые помогли собрать необходимую информацию. Это вопросы о рабочей среде, возможностях профессионального роста, системах вознаграждения, коммуникации и других аспектах работы вуза. Вопросы представлены в виде анкеты, опросника или интервью. Определены группу сотрудников вузов, которые включены в исследование. Выборка является случайной или стратифицированной, чтобы учесть различные категории сотрудников (академический персонал, административный персонал, технический персонал и т. д.). Проведен сбор данных, используя выбранный инструмент (анкету, опросник или интервью). Для

обеспечения анонимности и достоверности ответов предложены анонимные форматы. Проанализированы собранные данные с использованием соответствующих статистических методов, таких как дескриптивная статистика, корреляционный анализ и множественная регрессия. Это помогает выявить основные факторы, влияющие на удовлетворенность персонала [5].

Проанализированы и интерпретированы результаты исследования, обратив внимание на ключевые выводы и тенденции. Оценены уровень удовлетворенности персонала и выделены области, требующие улучшения. Разработка рекомендаций: на основе результатов исследования разработаны рекомендации и предложения для вузов Кыргызстана по улучшению уровня удовлетворенности персонала. Это конкретные меры, такие как улучшение рабочей среды, внедрение программ профессионального развития, ревизия системы вознаграждения или улучшение коммуникационных процессов. Рекомендации основаны на данных исследования и учитывать особенности каждого вуза [6].

Составлен подробный отчет, включающий описание методики исследования, представление результатов, их интерпретацию и разработанные рекомендации. Отчет является понятным и доступным для руководства вуза, для принятия информированные решения на основе представленных данных. Предоставлены обратная связь руководству вуза относительно результатов исследования и рекомендаций. Организовано обсуждение результатов с заинтересованными сторонами и обсуждены возможные шаги по реализации рекомендаций. Прослежен прогресс и проведены последующие оценки удовлетворенности персонала для оценки эффективности принятых мер и внесения необходимых корректировок. Правильно разработана и проведена методика исследования, которая позволила получить полезные и достоверные данные об удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана. Это в свою очередь помогает вузам принять меры для создания благоприятных условий работы и повышения мотивации персонала, что способствует общему успеху и развитию учебных заведений. Исследование было проведено с целью изучения уровня удовлетворенности персонала вузов в Кыргызстане и оценки эффективности существующих систем оценки.

Исследование включало персонал из различных вузов Кыргызстана, включая преподавателей, административный персонал и технический персонал. Для сбора данных использовался опросник, состоящий из вопросов, касающихся различных аспектов работы и оценки системы оценки удовлетворенности. Опросник был разработан на основе предыдущих исследований и адаптирован к контексту вузов Кыргызстана.

Уровень удовлетворенности: исследование показало, что в целом уровень удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана является средним (Рисунок). Большинство участников (мужчины) опроса выразили удовлетворенность своей работой, но также были выявлены некоторые проблемные области, которые могут влиять на уровень удовлетворенности персонала [7].

Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала: основными факторами, влияющими на удовлетворенность персонала вузов Кыргызстана, являются:

Зарплата и вознаграждение: Многие участники опроса выразили неудовлетворенность уровнем заработной платы и вознаграждения. Этот фактор оказывает значительное влияние на общую удовлетворенность персонала.

Развитие карьеры: Большинство участников опроса выразили желание получить больше возможностей для профессионального развития и продвижения по карьерной лестнице.

Рабочая нагрузка: некоторые участники опроса указали на высокую рабочую нагрузку

и небаланс между работой и личной жизнью. Это может оказывать негативное влияние на уровень удовлетворенности персонала.

Руководство и коммуникация: некоторые участники опроса отметили неэффективность коммуникации между руководством и персоналом, что может создавать недопонимание и проблемы на рабочем месте.

Оценка системы оценки удовлетворенности: большинство участников опроса выразили свое мнение о существующей системе оценки удовлетворенности персонала. Некоторые выразили недовольство недостаточной прозрачностью и объективностью системы, а также ее недостаточным использованием для улучшения условий работы и удовлетворенности персонала.

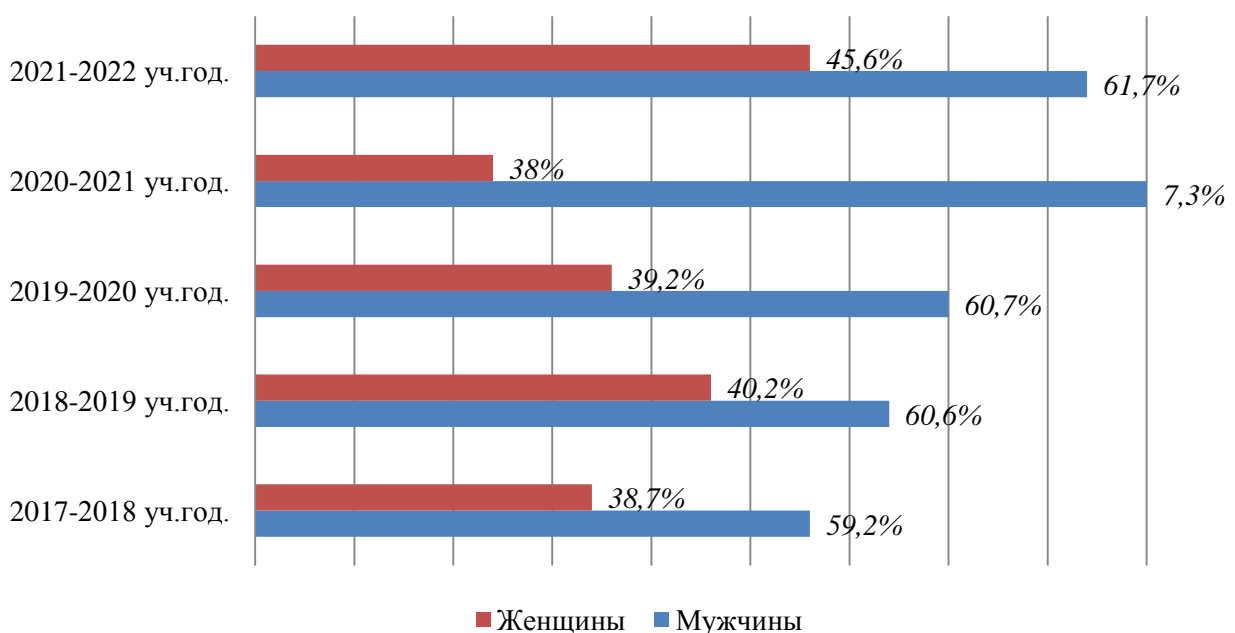


Рисунок. Мониторинг удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана

Рекомендуется разработать и внедрить эффективные механизмы коммуникации между руководством и персоналом вузов, может включать регулярные собрания, открытые форумы и инструменты обратной связи, чтобы улучшить взаимопонимание и решать проблемы вовремя. Важно создать программы и инициативы, направленные на развитие карьеры персонала вузов (обучение, тренинги, менторство и возможности для повышения квалификации). Это поможет повысить мотивацию и удовлетворенность персонала.

Следует разработать систему регулярных оценок и обзоров работы персонала, которая будет объективной и прозрачной. Это позволит идентифицировать проблемные области и предоставить конструктивную обратную связь для улучшения работы и удовлетворенности персонала. Важно обратить внимание на рабочую нагрузку персонала и создать баланс между работой и личной жизнью. Это может включать рассмотрение вопросов графика работы, предоставление отпусков и гибких рабочих условий.

Рекомендуется провести анализ текущих уровней заработной платы и вознаграждения персонала. Если необходимо, следует рассмотреть возможность повышения заработной платы и предоставления дополнительных стимулов и бонусов для повышения удовлетворенности персонала.

Важно активно использовать результаты системы оценки удовлетворенности персонала для внесения улучшений в работу вузов. Руководство должно регулярно анализировать полученные данные и предпринимать конкретные действия для устранения выявленных проблем и улучшения условий работы.

Рекомендуется создать атмосферу взаимопонимания, поддержки и уважения на рабочем месте. Это может включать проведение командных мероприятий, развитие политики признания и вознаграждения достижений, а также установление открытых и доверительных отношений между руководством и персоналом [8].

Рекомендуется активно привлекать персонал в процесс принятия решений и предоставления обратной связи. Введение механизмов, таких как анонимные опросы и предложения, позволит сотрудникам высказывать свои мнения и идеи по улучшению системы оценки и работы вузов. Важно поддерживать постоянное обучение и развитие персонала вузов. Это может включать организацию специализированных тренингов, семинаров и конференций, которые помогут персоналу улучшить свои профессиональные навыки и расширить знания [9–12].

Рекомендуется установить систему мониторинга и оценки эффективности внедренных улучшений. Это позволит оценить их влияние на уровень удовлетворенности персонала и принять дальнейшие меры для совершенствования системы оценки. Внедрение этих рекомендаций поможет повысить удовлетворенность персонала вузов Кыргызстана и создать более благоприятную и продуктивную рабочую среду. Это, в свою очередь, может способствовать повышению качества образования и развитию вузовской системы в стране.

Выводы исследования о системах оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана:

Уровень удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана в целом является средним. Большинство сотрудников выразили удовлетворенность своей работой, но были выявлены некоторые проблемные области. Факторы, влияющие на удовлетворенность персонала, включают заработную плату и вознаграждение, развитие карьеры, рабочую нагрузку, руководство и коммуникацию. Существующая система оценки удовлетворенности персонала имеет некоторые недостатки, такие как недостаточная прозрачность, неполное использование результатов и неэффективная коммуникация между руководством и персоналом.

Для улучшения системы оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана рекомендуется улучшить коммуникацию, разработать программы поддержки карьерного роста, проводить регулярные оценки и обзоры, улучшить условия труда, анализировать заработную плату и вознаграждение, активно использовать результаты оценки, создать атмосферу поддержки и уважения, включить обратную связь и участие персонала, поддерживать непрерывное обучение и развитие, и мониторить эффективность внедренных изменений. Внедрение этих рекомендаций может помочь повысить удовлетворенность персонала вузов Кыргызстана, создать благоприятную и продуктивную рабочую среду и улучшить качество образования вузовской системы. В целом, системы оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана требуют дальнейшего совершенствования и улучшения, чтобы удовлетворить потребности персонала и обеспечить более успешное функционирование вузовской системы.

Список литературы:

1. Алымкулова Г. Т., Калматаева К. М., Касымалиева Б. К., Каримова А. А.

Удовлетворенность работой педагогических работников вузов Кыргызстана // Наука в современном информационном обществе. 2020. Т. 4. №1. С. 31-37.

2. Анварова Г. Оценка и управление качеством персонала в вузах Кыргызстана // Управление качеством. 2018. №4. С. 60-64.

3. Бекенова Ж. А., Джуматаева А. Удовлетворенность персонала вузов Кыргызстана: проблемы и пути их решения // Молодой ученый. 2018. Т. 6. №177. С. 352-355.

4. Кубатова Д. Проблемы удовлетворенности трудом преподавателей вузов Кыргызстана и пути их решения // Международный журнал экономических исследований. 2017. Т. 3. №48. С. 42-47.

5. Кудайбердиева Г. А., Шералыева Г. Анализ уровня удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана // Международный научно-исследовательский журнал. 2018. Т. 5. №74. С. 25-27.

6. Жаворонков В. Д., Белкин А. С., Горб В. Г., Коротаева Е. В. Мониторинг образовательного процесса в педагогическом ВУЗе. Екатеринбург, 2004. 177 с.

7. Сатыбекова М. А., Асипова Н. А., Чалданбаева А. К., Кырбашова М. Т. Формирование предметной компетентности учащихся с использованием компетентностно-ориентированных задач по биологии // Перспективы науки и образования. 2023. №2 (62). С. 351-370. <https://doi.org/10.32744/pse.2023.2.20>

8. Горб В. Г. Педагогический мониторинг в вузе: методология, теория, технологии. Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та. 2003. с. 354-386.

9. Албанбаева Д. О. Студенттердин окууга канааттануусу - билим берүү жараянын башкаруунун натыйжалуулугунун негизги фактору // Илим. Билим. Техника. 2023. №2(77). С. 190-200. https://doi.org/10.54834/16945220_2023_2_190

10. Албанбаева Ж. О. Педагогический мониторинг и его роль в экспертно-оценочной деятельности преподавателя вуза // Общество, педагогика, психология: теория и практика: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Чебоксары, 2021. С. 36-42.

11. Албанбаева Ж. О. Педагогикалык мониторинг жогорку окуу жайдын окуу процессин өнүктүрүүнүн ачыкчы // Илим жана инновациялык технологиялар. 2022. №2(23). С. 39-48. <https://doi.org/10.33942/sititpr202248>

12. Albanbaeva D. O. Pedagogical monitoring as a means of education quality management // Bulletin Kyrgyz State University named after I. Arabaev. 2021. №2. С. 96-101. <https://doi.org/10.33514/1694-7851-2021-2-96-101>

References:

1. Alymkulova, G. T., Kalmataeva, K. M., Kasymalieva, B. K., & Karimova, A. A. (2020). Udovletvorennost' rabotoi pedagogicheskikh rabotnikov vuzov Kyrgyzstana. *Nauka v sovremennom informatsionnom obshchestve*, 4(1), 31-37. (in Russian).

2. Anvarova, G. (2018). Otsenka i upravlenie kachestvom personala v vuzakh Kyrgyzstana. *Upravlenie kachestvom*, (4), 60-64. (in Russian).

3. Bekenova, Zh. A., Dzhumataeva, A. (2018). Udovletvorennost' personala vuzov Kyrgyzstana: problemy i puti ikh resheniya. *Molodoi uchenyi*, 6(177), 352-355. (in Russian).

4. Kubatova, D. (2017). Problemy udovletvorennosti trudom prepodavatelei vuzov Kyrgyzstana i puti ikh resheniya. *Mezhdunarodnyi zhurnal ekonomicheskikh issledovaniy*, 3(48), 42-47. (in Russian).

5. Kudaiberdieva, G. A., & Sheralyeva, G. (2018). Analiz urovnya udovletvorennosti personala vuzov Kyrgyzstana. *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal*, 5(74), 25-27. (in Russian).

Russian).

6. Zhavoronkov, V. D., Belkin, A. S., Gorb, V. G., & Korotaeva, E. V. (2004). Monitoring obrazovatel'nogo protsessa v pedagogicheskom VUZe. Ekaterinburg. (in Russian).

7. Satybekova, M. A., Asipova, N. A., Chaldanbaeva, A. K., & Kyrbashova, M. T. (2023). Formirovanie predmetnoi kompetentnosti uchashchikhsya s ispol'zovaniem kompetentnostno-orientirovannykh zadach po biologii. *Perspektivy nauki i obrazovaniya*, (2 (62)), 351-370. (in Russian). <https://doi.org/10.32744/pse.2023.2.20>

8. Gorb, V. G. (2003). Pedagogicheskii monitoring v VUZe: metodologiya, teoriya, tekhnologii. Ekaterinburg, 354-386. (in Russian).

9. Albanbaeva, D. O. (2023). Udovletvorennost' studentov obucheniem – glavnyi faktor effektivnosti upravleniya uchebnym protsessom. *Nauka. Obrazovanie. Tekhnika*, (2(77)), 190-200. (in Kyrgyz). https://doi.org/10.54834/16945220_2023_2_190

10. Albanbaeva, Zh. O. (2021). Pedagogicheskii monitoring i ego rol' v ekspertno-otsenochnoi deyatel'nosti prepodavatelya vuza. In *Obshchestvo, pedagogika, psikhologiya: teoriya i praktika: materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Cheboksary*, 36-42. (in Russian).

11. Albanbaeva, Zh. O. (2022). Pedagogicheskii monitoring – zalog razvitiya obrazovatel'nogo protsessa vysshei shkoly. *Nauka i innovatsionnye tekhnologii*, (2(23)), 39-48. (in Kyrgyz). <https://doi.org/10.33942/sititpr202248>

12. Albanbaeva, D. O. (2021). Pedagogical monitoring as a means of education quality management. *Bulletin Kyrgyz State University named after I. Arabaev*, (2), 96-101. <https://doi.org/10.33514/1694-7851-2021-2-96-101>

Работа поступила
в редакцию 28.06.2023 г.

Принята к публикации
10.07.2023 г.

Ссылка для цитирования:

Албанбаева Д. О. Системы оценки удовлетворенности персонала вузов Кыргызстана // Бюллетень науки и практики. 2023. Т. 9. №8. С. 274-280. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/93/31>

Cite as (APA):

Albanbaeva, D. (2023). Staff Satisfaction Assessment Systems Universities of Kyrgyzstan. *Bulletin of Science and Practice*, 9(8), 274-280. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/93/31>