

УДК 331.101.3

DOI 10.33514/ВК-1694-7711-2023-1(2)-222-226

**Сакибаева Н.А., Ачекеев К. С.**

И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университети, ага окутуучу,  
И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университети, ага окутуучу

**Сакибаева Н.А., Ачекеев К. С.**

Кыргызский государственный университет им. И.Арабаева, старший преподаватель,  
Кыргызский государственный университет им. И.Арабаева, старший преподаватель,

**Sakibaeva N.A., Achekeev K. S.**

Kyrgyz State University I. Arabaeva, senior lecturer,  
Kyrgyz State University I. Arabaeva, senior lecturer

**ПРОФЕССИОНАЛДЫК-ТЕХНИКАЛЫК ЛИЦЕЙДИН МИСАЛЫНДА ОКУУ  
ЖАЙЛАРЫНДАГЫ КАДРЛАРДЫН ЭМГЕГИНИН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУН  
БААЛОО**

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ТЕХНИЧЕСКОГО ЛИЦЕЯ  
ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF STAFF LABOR IN EDUCATIONAL  
INSTITUTIONS EXAMPLE OF A VOCATIONAL TECHNICAL LYCEUM**

**Кыскача мүнөздөмө.** Макалa Д. Шопоков атындагы №106 кесиптик-техникалык лицейдин мисалында кадрлардын натыйжалуулугун баалоого арналган. Изилдөөнүн жүйөсү жана актуалдуулугу келтирилген. Уюмдун персоналынын негизги мүнөздөмөлөрү, анын саны жана түзүмү каралган. Лицейдеги персоналды башкаруу системасынын иш жүзүндөгү абалына толук талдоо жана баа берүү жүргүзүлгөн.

**Аннотация.** Статья посвящена оценке эффективности труда персонала на примере профессионально - технического лицея №106 им. Д. Шопокова. Дано обоснование и актуальность исследования. Были рассмотрены основные характеристики персонала организации, его численность и структура. Проведен полноценный анализ и оценка фактического состояния системы управления персоналом в лицее.

**Abstract.** Article is devoted to assessment of efficiency of work of personnel on an example professionally - technical lyceum №.106 of D. Shopokov. It is given justifications and relevance researches. The main characteristics of personnel of the organization, its number and structure were considered. The full analysis and assessment of actual state of a personnel management system in lyceum is carried out.

**Негизги сөздөр:** эффективдүүлүк, баалоо, эмгек, персоналды башкаруу, лицей, эмгек акы, билим берүү.

**Ключевые слова:** эффективность, оценка, труд, управление персоналом, лицей, заработная плата, образование.

**Key words:** efficiency, assessment, work, human resource management, lyceum, salary, education.

Организация труда в образовательном учреждении является одним из организационных факторов, где как и в любой другой организации, проявляется ряд общих законов развития

организации труда.

Цель данного исследования состоит в оценивании эффективности труда персонала и определении пути совершенствования организации труда в образовательном учреждении на примере профессионально - технического лицея №106 им. Д. Шопокова.

Актуальность работы обусловлена тем, что один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности организации – обеспечение высокого качества кадрового потенциала и в необходимости исследования организации труда в организациях в связи с изменениями характера социально - трудовых отношений и с переходом к рыночной экономике.

Профессионально - технический лицей №106 им. Д. Шопокова был основан в 1942 г. и располагается в г. Шопокова, в Чуйской области, Сокулукского района. Лицей является образовательным учреждением, реализующим основную общеобразовательную программу средне - средне специального образования.

Основными характеристиками персонала лицея является его численность и структура (таблица 1):

Таблица 1.

№	Категория работников	Численность сотрудников		Обеспеченность%
		Нормативная	Списочная	
1	Административный персонал	6	6	100
2	Преподаватели	15	15	100
3	Мастера производственного обучения	11	10	90,1
4	Рабочие	9	7	77,7
Итого		41	38	92,6

Из таблицы 1 видно, что штат организации укомплектован не полностью:

- существуют вакансии Мастера производственного обучения – (обеспеченность 90,1%);
- прослеживается нехватка рабочего персонала (обеспеченность 77,7%).

Следовательно, в лицее недостаточно эффективно реализуется управление персоналом в области обеспеченности учреждения трудовыми ресурсами.

Качественный состав персонала лицея рассмотрим с помощью построения его структуры по нескольким основным признакам - возрастная структура и структура персонала по уровню образования (таблица 2).

Таблица 2.

	Количество	Возраст, лет			
		20–30	30–40	40–55	свыше 55
Административный персонал	6		2	3	1
Преподаватели	15	3	5	5	2
Мастера производственного обучения	10	3	2	4	1
Рабочие	7	2	2	2	1
Всего	38	8	11	14	5

Удельный вес от всего числа сотрудников	100%	21,1%	28,9%	36,8%	13,2%
---	------	-------	-------	-------	-------

Проанализировав данные из таблицы 2, можно сделать выводы:

- руководители – это люди в возрасте от 30 до 55 лет;
- большая часть преподавателей – это люди в возрасте от 30 до 55 лет;
- только 21,1 % от всего числа сотрудников – это молодые люди в возрасте до 30 лет;
- около 50% всех сотрудников это люди предпенсионного и пенсионного возраста.

Структура персонала по уровню образования:

- Высшее – 27 человек;
- Среднее специальное - 6 человек;
- Начальное – профессиональное – 5 человек.

Из приведённых данных видно, что уровень образования выше среднего.

Частью работы сотрудников учреждения является повышение квалификационной категории, то есть степени овладения профессиями для соответствия требований должностей и рабочих мест. Это относится в большей степени к педагогическому персоналу, поэтому, далее рассмотрим качественный состав персонала по уровню квалификации педагогов.

Состав педагогических сотрудников по уровню квалификации:

Высшая категория – 4 педагога;

Первая категория – 1 педагог;

Вторая категория – 4 педагога;

Без категории – 6 педагога.

Соответственно получается, что наиболее квалифицированных педагогов (высшая и первая категория) – 33,3%, вторая категория – 26,6%, без категории – 40,1%.

Учреждение возглавляет директор. Он осуществляет текущее руководство деятельностью учреждения. Директору подчиняются руководители 2, 3 и 4 уровней.

Заместитель директора по производственной и методической работе (руководитель 2 уровня) организует текущее и перспективное планирование деятельности образовательного учреждения. Заместитель директора по воспитательной работе (руководитель 3 уровня) координирует воспитания учащихся. Заведующий хозяйством (Руководитель 4 уровня) регулирует материально-хозяйственную часть лицея.

Существующая организационно-управленческая структура лицея может быть названа линейно – функциональной и сильно централизованной. При такой структуре управления учреждением каждое подразделение выполняет четко определенные функции в общей цепочке организационного процесса. Такая система имеет следующие преимущества:

- внутренние организационные связи ясно очерчены;
- система управления и контроля относительно проста;
- относительно низкие накладные расходы при условии полной загрузки производственных мощностей.

Структура управления лицея, просуществовавшая долгие годы, является наиболее типичной для многих профессионально – технических лицеев Кыргызской Республики. Она вполне соответствует тем задачам, которые стоят перед учреждением в условиях плановой централизованной экономики, и вполне адекватно функционирует.

Для полноценного анализа и оценки фактического состояния системы управления персоналом в лицее было проведено дополнительное исследование морально -

психологического климата и мотивации сотрудников. Опрос был проведен среди сотрудников лицея и охватил весь коллектив полностью.

Наиболее часто сотрудников затрагивали следующие аспекты системы управления персоналом: 97% – система оплаты и мотивации труда; 18% – социальные гарантии и блага; 24% – развитие карьеры и обучение; 12% – остальные аспекты.

Анализ материального стимулирования выявил, что оплата труда сотрудников зависит от оклада и повышающих коэффициентов (стаж работы, образование, квалификационная категория), и доплаты, которые сотрудники получают за выполнение конкретных видов работ.

Престиж работы в лицее не высок, сильная организационная культура отсутствует. Для сотрудников лицея практически не ведётся планирование карьеры.

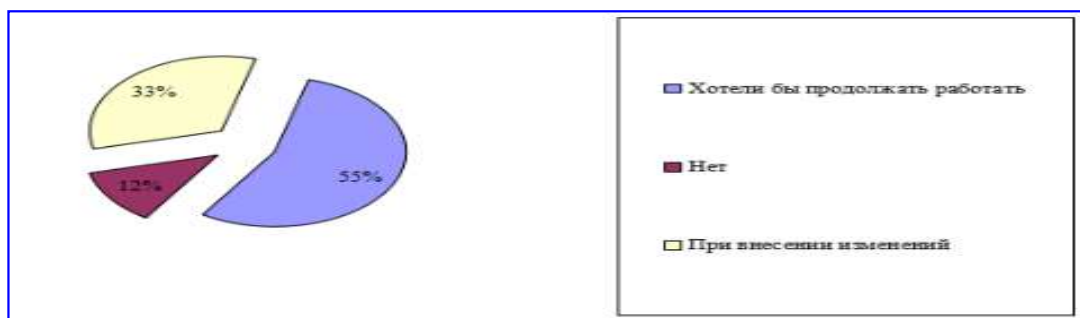


Рисунок 1. Оценка удовлетворённости персонала системой мотивации.

Как видно из рисунка 1– 45% сотрудников рассматриваемого учреждения не удовлетворены работой, но в то же время 55% опрошенных хотели бы продолжать работать в лицее. Данная тенденция связана с тем, что многие работники (80%) не удовлетворены заработной платой. При наличии необходимых стимулов как материальных (премирование за год, премирование за выполнение определённых заданий), так и нематериальных (повышение мотивации) многие сотрудники учреждения согласились бы и дальше работать в данной организации.

Что же касается системы заработной платы, то многие сотрудники отмечают следующее: заработная плата распределяется пропорционально всем сотрудникам, а не дифференцированно за определённые заслуги каждого работника. Результаты опроса показали что 5% полностью удовлетворены заработной платой, 15% частично удовлетворены и 80% работников не удовлетворены заработной платой.

Дальнейший опрос респондентов показал, что многие хотели бы продолжать работать в лицее – 55%, многие предлагают внести изменения в существующие условия труда – 33% (рисунок 2).



**Рисунок 2. Результаты опроса.**

Проведённые исследования показали, что система мотивации, функционирующая в лицее, малоэффективна и не до конца сформирована.

Также исследования показали, что морально – психологический климат учреждения не стабилен, малоэффективен и не до конца сформирован.

В силу этих причин, назрела необходимость совершенствования системы управления персоналом лицея.

Таким образом, в настоящее время работу системы управления персоналом учреждения характеризуют следующие показатели:

- не обеспечена полноценная отдача сотрудника и слаженная работа коллектива;
- системы повышения квалификации недостаточно эффективна;
- в основе системы заработной платы лежат коэффициенты по системе оплаты труда и не всегда учитываются индивидуальные заслуги каждого сотрудника;
- участие в проектах не практикуется;
- платные услуги не оказываются, хотя необходимые условия имеются;
- педагоги не вовлечены максимально в образовательный процесс;
- не до конца определены основные направления совершенствования и развития системы мотивации персонала учреждения.

Анализ показал, что система управления персоналом профессионально – технического лицея №106 им. Д. Шопокова недостаточно эффективна. Удовлетворённость работой в учреждении в целом низкая, хотя не многие хотели бы сменить место работы. 33% сотрудников не удовлетворены работой. Данная тенденция связана с тем, что многие работники недовольны заработной платой. Повышение квалификации не достигает максимального уровня, так как не созданы специальные методы управления профессиональным развитием.

#### **Список использованной литературы.**

1. Толковый словарь по управлению / Под ред. С.Н. Петрова. – М.: Экзамен, 2005. – 389 с
2. Бovyкин В.И. Новый менеджмент. Управление предприятиями на уровне высших стандартов. М.: Экономика, 2010. 352 с.
3. Базарова Т.Ю. Управление персоналом. 8-е изд., стереотип. М.: Академия, 2010. - 224 с.
4. Основы менеджмента / Под ред. Д.Д. Вачугова, Т.Е. Березина – М.: Высшая школа, 2006. – с.89-90
5. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 2007. – 215 с.
6. Менеджмент: Учебник для вузов / Д.Д. Вачугов, Т.Е. Березкина, НА. Кислякова и др.; Под редакцией Д.Д. Вачугова. М.: Высшая школа, 2008. — 399 с.
7. Егоршин А.П. Управление персоналом. – М.: Перспектива, 2005. – С.18.