

УДК 371[15:321]

**ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Герашенко И.Г., Герашенко Н.В.

В статье анализируется проблема профессионального благополучия работников образования в условиях современной рыночной экономики. Авторами выявлены экономические предпосылки профессионального благополучия профессорско-преподавательского состава вузов. Акцент сделан на росте конкуренции в профессиональной среде и интенсификации труда. Рассмотрены также вопросы, связанные с инфляцией профессиональных знаний и навыков, постоянной модернизацией, учебной и административной загруженностью преподавателей и др.

Ключевые слова: профессиональное благополучие, работники образования, педагогическое благополучие, инфляция знаний, модернизация, конкуренция.

**THE PROBLEM OF EDUCATIONAL WORKERS'
PROFESSIONAL WELL-BEING**

Gerashchenko I.G., Gerashchenko N.V.

The article analyses the problem of educational workers' professional well-being in a modern market economy. The authors identified the economic prerequisites for the professional well-being universities teaching staff. The emphasis is made on the growth of competition in the professional environment and the intensification of labour. Issues related to the inflation of professional knowledge and skills, constant modernization, educational and administrative workload of teachers, etc. are also considered.

Keywords: professional well-being, educators, pedagogical well-being, knowledge inflation, modernization, competition.

В настоящее время появляется все больше публикаций, посвященных проблеме профессионального благополучия. Причем, преимущественно рассматривается психологический аспект данной проблемы [см.: 1; 6; 9]. Между тем, экономическая сторона профессионального благополучия является не менее важной. Можно даже высказать предположение, что именно экономическая составляющая образует базис профессионального благополучия, который дополняется, в том числе, и психологической надстройкой.

Вопросы профессионального благополучия не случайно стали особенно активно обсуждаться в научной литературе последних лет. Это объясняется, прежде всего, обострением социально-экономической ситуации в профессиональной сфере. Практически для всех трудовых специальностей стал характерен резкий рост конкуренции. Известная стратегия оптимизации, связанная со значительными сокращениями рабочих мест, привела к тому, что резко возросла нагрузка на оставшихся специалистов. Объем работы не уменьшился, а даже возрос при одновременном сокращении работников.

Естественно, что такая ситуация не могла не сказаться, в том числе, на психологическом состоянии людей и на их профессиональном благополучии [1, с. 2]. В современных условиях возникла трудно разрешимая проблема. С одной стороны, постоянно возрастает конкуренция и интенсификация труда, сопровождаемая уменьшением рабочих мест. С другой стороны, предпринимаются попытки улучшить психологический климат на работе, чтобы человек ощущал собственное профессиональное благополучие.

Однако для профессионального благополучия необходим целый ряд предпосылок. Во-первых, важно иметь свободное время для своего профессионального самосовершенствования. Современная производственная ситуация такой возможности фактически не дает, поскольку специалист загружен формальными обязанностями, которые к творческому развитию вообще никакого отношения не имеют. Если взять преподавателя школы или вуза, то он, кроме большой горловой учебной нагрузки, вынужден оформлять массу документации в виде методического обеспечения. Такая

бюрократическая деятельность занимает большую часть не только рабочего, но и свободного времени и никак не способствует улучшению профессионального благополучия [4, с. 425].

Во-вторых, современный специалист находится в постоянной стрессовой ситуации, которая связана не только с эпидемией и экономическим кризисом, но и с крайне высоким уровнем конкуренции. Основные рабочие места остались в государственном секторе экономики, так как мелкий и средний бизнес массово разоряется. В государственных структурах работу найти становится все сложнее в результате все той же политики оптимизации. В подобных условиях чисто психологические методы повышения степени профессионального благополучия вряд ли могут принести какой-либо эффект. Необходима продуманная экономическая политика, направленная на увеличение занятости населения.

В-третьих, от работника в настоящее время требуется постоянная модернизация, связанная с непрекращающимся инновационным процессом, под которым, нередко, понимается незначительное усовершенствование, которое забирает больше времени на его освоение, нежели повышает эффективность выполняемой работы. Инновационная деятельность в данном случае напоминает постоянное выдумывание новой формы футляра для сотового телефона. Подобные инновации не являются подлинно творческим процессом и не способствуют повышению качества труда. Такой инновационный процесс, по сути, является непродуктивным растрачиванием сил, ресурсов и энергии. А это, в свою очередь, не способствует решению проблемы профессионального благополучия.

В-четвертых, в нынешнем обществе весьма незначительным является уровень доверия между людьми [8, с. 23-24]. Это связано с целым рядом факторов и требует специального исследования. На рабочем месте уровень доверия еще ниже, чем в повседневном общении, что объясняется конкурентной средой, высокой интенсификацией труда и низким уровнем взаимопомощи. В данной ситуации опять-таки сложно говорить о

профессиональном благополучии большинства работников, поскольку они находятся в сложной и напряженной психологической ситуации и не могут позволить себе расслабиться в присутствии коллег по работе.

В-пятых, в современных условиях происходит быстрое «выгорание» работника, особенно когда речь заходит об интеллектуальных профессиях, связанных с постоянным общением. Профессия педагога здесь особенно показательна. Молодые люди, обучающиеся в школе или вузе, также находятся в сложной ситуации, связанной с получением аттестата или диплома и с дальнейшим трудоустройством. Они часто рассматривают педагога в качестве препятствия на пути получения заветного документа об образовании. Такая обстановка не способствует повышению уровня доверия в учебной среде. Поэтому крайне сложно говорить сейчас о личностно-ориентированном образовании или о педагогическом сотворчестве. Труд педагога обесценивается, а это не способствует профессиональному благополучию.

В-шестых, в мире инфляционной экономики аналогичные процессы происходят и в профессиональной сфере [2, с. 6]. Обесценивание информации идет очень быстро, поэтому преподавателю нужно быть очень хорошо подготовленным в своей области, чтобы следить за интеллектуальными новинками. При этом крайне сложно конкурировать с Интернетом в плане многообразия, новизны информации и скорости ее обработки. Поскольку все науки сейчас развиваются очень быстро, педагог не может знать многих инноваций даже по своей специальности, а учащиеся всегда имеют возможность проверить его высказывания с помощью Интернета. Поэтому интеллектуальный авторитет педагога неизбежно снижается, так как он перестает быть высшим арбитром на занятии. Профессиональное благополучие и здесь терпит ущерб.

Происходит резкое снижение востребованности жизненного опыта старшего поколения. IT-специалисты из Кремниевой долины заявляют, что после 45 лет человек уже в принципе не может продуцировать новые идеи, он живет только своим прошлым опытом и не способен к каким-либо инновациям,

особенно в области современных информационных технологий [5, с. 42]. Получается, что промежуток времени, в течение которого специалист может работать в творческих профессиях, постоянно снижается. Сейчас это период с 25 до 45 лет, и по прогнозам в будущем он будет только снижаться.

Людям старшего поколения становится все сложнее конкурировать в своей профессиональной сфере, поскольку инновационный процесс ускоряется. Это касается, в первую очередь, новых технологий. Известный специалист в данной сфере Т. Сибел отмечает, что информационный век постоянно ускоряется, происходит цифровая трансформация, что находит своей выражение в слиянии облачных вычислений и искусственного интеллекта. С одной стороны, начинают активно развиваться цифровые предприятия, с другой стороны, в правительствах развитых стран внедряется искусственный интеллект, что ведет к перестройке всей системы управления [7, с. 29].

Возрастному сотруднику приходится обращаться за помощью к более молодым специалистам в плане освоения новых технологий. Это – сугубо техническая сторона деятельности, проникающая во все гуманитарные сферы. Профессионализм гуманитария начинает вычисляться в технических показателях. Следствием этого становится снижение авторитета гуманитарных наук, в том числе и экономической теории. Современные ИТ-специалисты заявляют, что экономические рекомендации и прогнозы уже устарели и должны быть заменены современными технологическими решениями. В этом и заключается смысл цифровой экономики, когда от традиционной экономической истории и теории практически ничего не остается, она трансформируется в сферу виртуальной цифры.

Имеется также целый ряд проблем, связанных с профессиональным благополучием работников высшей школы. Для российских вузов характерен крайне высокий уровень преподавательской нагрузки профессуры, который дополняется их вовлеченностью в административную работу. Это приводит к тому, что преподавательский состав институтов, университетов и академий не имеет времени для полноценных научных исследований. Поэтому

преподавательская деятельность становится ведущей, а научно-исследовательская отходит на второй и третий план, что препятствует профессиональному совершенствованию и, соответственно, благополучию [4, с. 396].

В отечественных вузах сравнительно низкой является академическая мобильность. За рубежом более распространен переход преподавателя из одного университета или колледжа в другой. Это способствует повышению качества преподавания и научно-исследовательской деятельности, поскольку предоставляется возможность общения с различными сообществами ученых. В российских условиях доминирующей формой карьеры является многолетняя работа в одном вузе, когда преподаватель постепенно проходит ступени от студента до доцента и профессора. Слабая мобильность объясняется еще и тем, что в большинстве высших учебных заведений, не говоря уже о колледжах, практически не финансируется посещение международных конференций и симпозиумов. Такой принцип самофинансирования на современном этапе нередко приводит исключительно к дистанционным формам общения профессорско-преподавательского состава различных вузов.

Профессиональное благополучие плохо сочетается с таким фактом, как отсутствие в российских вузах контрактов постоянного найма. Когда рабочих мест было достаточно, отсутствие постоянных контрактов не так болезненно сказывалось на профессорско-преподавательском составе, поскольку выборы проводились формально, и преподаватель мог стабильно работать на одном месте в течение многих лет. В настоящее время ситуация резко изменилась. В соответствии с политикой оптимизации и повышения качества образования большинство коммерческих вузов прекратили свое существование, а количество рабочих мест в государственных университетах и академиях также сокращается. Особенно это коснулось гуманитарных и общеобразовательных кафедр, где учебная нагрузка существенно снизилась [3, с. 141]. В такой ситуации контракты заключаются чаще всего на один год и их продление не гарантировано.

В последнее время наблюдается некоторый рост зарплат профессорско-преподавательского состава, поскольку государство устанавливает минимальные нормативы, привязанные к местным показателям рынка труда. Однако такая зарплата все равно не соответствует уровню жизни среднего класса. Кроме того, существует значительный разброс в уровне вознаграждения преподавателей различных вузов и регионов. Заработная плата зависит также от научной деятельности ученого за счет внутренних и внешних грантов.

Сокращаются возможности подработки в других учебных заведениях. Это связано опять-таки с уменьшением количества рабочих мест и с избытком профессорско-преподавательского состава. Во многих вузах подработка на стороне не поощряется, а приветствуется занятость исключительно на своем рабочем месте. Тем самым возникает своеобразная закрепощенность, когда преподавателя сознательно привязывают к одной должности и нагружают его самой различной нагрузкой (учебной, воспитательной, административной) [4, с. 430-431]. В девяностые и нулевые года ситуация была принципиально иной. Доцент или профессор мог работать дополнительно в двух или трех местах, что делало его более мобильным и свободным в выборе места работы.

Поскольку преподаватель вынужден держаться за свое рабочее место, это снижает его горизонтальную и вертикальную мобильность, что, в свою очередь, негативно влияет на конкурентоспособность вузовских сотрудников. Они оказываются плохо приспособленными к альтернативным видам трудовой деятельности. Академическое преподавание превращается в узкую специализацию, которая препятствует дальнейшему трудоустройству в случае непродления контракта с вузом-работодателем.

Что касается публикационной активности, то большинство преподавателей вузов предпочитают издавать свои труды в отечественных научных журналах. Нередко это им ставится в вину, как нежелание заявлять о себе на международном уровне. Однако такое поведение имеет под собой реальное основание. Большинство зарубежных журналов требует непомерно высокой платы за публикацию научных статей, а поскольку руководство вузов,

чаще всего не оказывает материальной поддержки, то бремя платежей ложится на плечи авторов [4, с. 427].

Кроме того, зарубежные научные издательства разработали хорошо продуманную систему заработка на провинциальных ученых. Поскольку официальным языком международной науки является английский, то все ведущие журналы публикуют статьи на этом языке. Чем больше публикаций в таких изданиях, тем выше рейтинг вуза. Большинство отечественных вузов, конечно, стремится повысить свой международный статус, поэтому и обязывает преподавателей публиковаться в таких журналах, но за свой счет. Складывается такое мнение, что большинство подобных дорогостоящих публикаций вообще никто за рубежом не читает. Это просто удачный маркетинговый ход по выкачиванию денег из провинциальных вузов в англоязычные фирмы-издательства.

В настоящее время престиж академической профессии в России является крайне низким. Только 7% семей признают престижной профессию вузовского преподавателя и лишь 10% студентов хотят связать с ней свою карьеру [4, с. 397]. Можно предположить, что подобный уровень престижности характерен для всей системы российского образования и науки в целом. Зарплаты в большинстве академических научно-исследовательских институтах еще ниже, чем в вузах. Это является значительной преградой для развития отечественной науки, особенно, в гуманитарной сфере.

Таким образом, с экономической точки зрения проблема профессионального благополучия в современных условиях является весьма неоднозначной и противоречивой. Преподавательская деятельность здесь является достаточно показательной. Существует целый ряд факторов не только психологического характера, которые препятствуют достижению состояния профессионального благополучия. Необходима продуманная система мер, которая бы способствовала возрождению престижности преподавательского труда и научной деятельности, прежде всего, на экономическом уровне. Тогда

психологическая сторона проблемы улучшения состояния профессионального благополучия будет решаться гораздо проще.

Список литературы:

1. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. 2016. Т. 9. № 45. С. 2.
2. Геращенко И.Г. Экономика образования постмодерна: парадоксы модернизации // Экономика образования. 2017. № 1 (98). С. 4-14.
3. Геращенко И.Г., Геращенко Н.В. Культура критики как необходимое условие эффективности образования // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2015. № 5. С. 139-144.
4. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 616 с.
5. Мадсбьерг К. Осмысление. Сила гуманитарного мышления в эпоху алгоритмов. М.: Манн, Иванов и Фербер. 2018. 208 с.
6. Панюкова Ю.Г., Панина Е.Н., Болаева Г.Б. Проблемы и перспективы исследования феномена благополучия в российской психологии // Общество: социология, психология, педагогика. 2017. № 12. С. 61-64.
7. Сибел Т. Цифровая трансформация. Как выжить и преуспеть в новую эпоху. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. 256 с.
8. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.
9. Чернобровкина С.В., Мазура Т.М. Профессиональные и личностные факторы психологического благополучия сотрудников в организации // Вестник Омского университета. Серия «Психология». 2021. № 1. С. 30-39.

Сведения об авторах:

Геращенко Игорь Германович – доктор философских наук, профессор, профессор кафедры социологии, общей и юридической психологии

Волгоградского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Волгоград, Россия).

Герашенко Наталья Владимировна – кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики, психологии и коммуникативных дисциплин Волгоградской государственной академии физической культуры (Волгоград, Россия).

Data about the authors:

Gerashchenko Igor Germanovich – Doctor of Philosophical Sciences, Professor of Sociology, General and Legal Psychology Department, Volgograd Institute of Management (branch office) of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Volgograd, Russia).

Gerashchenko Natalya Vladimirovna – Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of Pedagogy, Psychology and Communication Disciplines Department, Volgograd State Physical Education Academy (Volgograd, Russia).

E-mail: gerashhigor@rambler.ru.