УДК 331.108.2:159.944.4 https://www.npzhdialog.ru/17-2026

Управление персоналом вуза: оценка рисков эмоционального выгорания

Власова Юлия Ашумовна,
доцент кафедры государственных и муниципальных финансов, Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова, кандидат экономических наук, доцент

Шурупов Иван Андреевич,
бизнес-тренер, Высшая школа психологии, менеджер по запуску проектов, ООО «Ричмедиа»

Аннотация. Статья посвящена вопросам управления научно-педагогическими работниками высших учебных заведений. Рассматриваются эмоциональное выгорание научно-педагогических работников, факторы, влияющие на его развитие, и методы управления соответствующими рисками. Полученные выводы имеют практическую значимость и могут быть использованы при формировании политики управления персоналом образовательной организации высшего образования.

Ключевые слова: управление персоналом, вуз, персонал вуза, тайм-менеджмент, эмоциональное выгорание.

Отсутствие научно разработанных подходов к решению проблем в сфере управления научно-педагогическими кадрами и концепции мотивации трудовой деятельности научно-педагогических работников (далее — НПР) в теории менеджмента определяет актуальность темы. Сложность управления коллективом образовательной организации высшего образования, в особенности НПР, заключается в многогранности профессии и высоких требованиях, предъявляемых работодателями к работникам на современном этапе развития российской высшей школы. Ряд факторов, прежде всего необходимость соответствовать требованиям российских и международных рейтингов, повышение качества образования и регулярная оценка образовательных услуг в целом, приводит к увеличению нагрузки на НПР как в части требований к выполнению работы, так и в контексте расширения их обязанностей.

К функциям НПР часто относят:

— педагогическую деятельность;

— научную деятельность;

— воспитательную деятельность;

— административную деятельность;

— учебно-методическую деятельность;

— профориентационную деятельность;

— регулярную переподготовку.

Каждый из видов деятельности также включает широкий спектр направлений. Так, научная деятельность предполагает написание научных статей, участие в научно-исследовательской работе и грантах, вовлечение студентов и аспирантов в научную деятельность, руководство их работой, разработку и внедрение результатов интеллектуальной деятельности и т. д. Профессорско-преподавательский состав в стремительно меняющихся условиях регулярно актуализирует свои знания и учебно-методические материалы в соответствии с текущими тенденциями, обновляет данные, проходит переподготовку, адаптирует задания для новых поколений студентов, у которых меняются восприятие и особенности усвоения материала, что также требует значительных затрат времени и усилий [3]. Унификация требований к НПР вне зависимости от их индивидуальных особенностей, например большей склонности к научной деятельности, нежели к деятельности куратора студенческих групп, в отдельных случаях на фоне сложившихся обстоятельств и высокой нагрузки может привести к профессиональному выгоранию преподавателя высшей школы. Вопрос профессионального выгорания неоднократно поднимался в научной литературе [1], однако в настоящее время в ней представлены преимущественно общие рекомендации без учета особенностей профессии. Методы профилактики выгорания можно разделить на несколько групп: методы тайм-менеджмента, делегирование, разграничение рабочего и личного времени, физическая активность, формирование благоприятного климата в коллективе. Проблемы профессионального выгорания не могут оставаться без внимания руководства вуза, т. к. их наличие снижает качество преподавания, что сказывается на итоговых результатах работы подразделений университета. В связи с этим для решения проблем профессионального выгорания, по нашему мнению, необходим комплекс конкретных мер, направленных на профилактику и преодоление данного явления. Во-первых, благоприятная творческая, дружелюбная и ориентированная на человека среда непосредственно в вузе будет положительно сказываться на уровне удовлетворенности сотрудников.

Для решения этих вопросов предлагается проводить анкетирование сотрудников, включающее вопросы о степени удовлетворенности условиями трудовой деятельности, существующих проблемах и предложениях по их устранению. Получение подобной обратной связи будет иметь двойной эффект. Руководители структурных подразделений будут осведомлены о проблемах и

недостатках в коллективе, а работники получат моральное удовлетворение от осознания того, что их мнение важно и ценно для руководства. Целесообразны также проведение мастер-классов и тренингов по вопросам управления временем преподавателя высшей школы, методам психологической разгрузки и взаимодействия с новым поколением студентов, а также организация регулярных встреч с коллегами для обмена опытом и новыми методами обучения [2]. Освоение таких методов тайм-менеджмента, как метод Помидора и принцип Парето, позволит снизить риск профессионального выгорания на работе [4]. Во-вторых, прозрачная система оплаты труда и премирования позволит работникам выстроить траекторию своей деятельности. В-третьих, ранжирование профессорско-преподавательского состава с учетом склонностей работников и профилей их деятельности позволит сотрудникам уделять больше времени тем видам работ, к которым они более склонны, что повысит эффективность выполняемой работы. Нами были ранжированы причины возникновения профессионального выгорания у профессорско-преподавательского состава и систематизированы методы нивелирования или снижения риска возникновения подобных факторов.

Таким образом, по нашему мнению, руководство образовательных организаций высшего образования должно уделять больше внимания управлению рисками профессионального выгорания научно-педагогических работников и включать соответствующие меры в политику управления персоналом.

Примечания

1. Каминская О. В., Омельяненко И. А., Сидоренко А. В. Тайм-менеджмент в повышении результативности работы персонала // Академическая публицистика. 2025. N 4-2.

2. Егорова А. В. Профессиональное выгорание преподавателя вуза: симптомы и профилактика. URL: https://unecon.ru/professionalnoe-vygoranie-prepodavatelya-vuza-simptomy-i-profilaktika/ (дата обращения: 09.09.2026).

3. Шурупов И. А., Власова Ю. А. Современные техники тайм-менеджмента для различных категорий руководителей // Социальные и экономические системы. 2025. N 9.

4. Чирилло Ф. Метод Помидора: управление временем, вдохновением и концентрацией. М., 2020.

5. Юсупова С. М., Демагина Н. В. Управленческие решения вузов, связанные с цифровой трансформацией образовательного процесса // Гуманитарный научный журнал. 2025. N 1-1.

English version

University personnel management: assessing the risks of emotional burnout

Vlasova Yuliya Ashumovna, associate professor of the department of state and municipal finance, Plekhanov Russian University of Economics, candidate of sciences (economics), associate professor

Shurupov Ivan Andreevich, business trainer, Higher School of Psychology, project launch manager, Richmedia LLC

This article addresses the management of academic and teaching staff at higher education institutions. It examines emotional burnout among academic and teaching staff, the factors contributing to its development, and methods for managing the associated risks. The findings have practical significance and may be used in developing personnel management policies for higher education institutions.

Keywords: personnel management, higher education institution, university staff, time management, emotional burnout.