

**Исследование удовлетворенности трудом рабочих группы предприятия
"ПМК"**

Пяточкина Екатерина Николаевна

Студент

Пермский государственный университет им. А.М. Горького,

Философско-социологический, Пермь, Россия

E-mail: ekar91@mail.ru

На сегодняшний день в российской практике нет однозначного ответа, что же представляет собой удовлетворенность трудом. Об этом свидетельствует множество определений данного понятия. Итак, удовлетворенность интерпретируется как показатель:

- отношения к труду;
- показатель социального статуса индивида и как мера адаптации индивида к социальной реальности;
- степень адаптации работника к производственной ситуации;
- степень соответствия личностных и вещественных факторов производства;
- характеристика трудовой активности;
- показатель успешности трудовой деятельности и т.д.[1]

Но, в нашей работе мы будем основываться на определении, которое предложил К.В.Харченко. По мнению исследователя, удовлетворенность трудом - это состояние сознания, продуцирующее положительные реакции на процесс реализации ожиданий по тем или иным проблемам производственной жизни[3].

Ученые утверждают, что высокая удовлетворенность работой характеризуется следующими признаками:

- преобладание позитивного, конструктивного отношения к работе со стороны сотрудников,
- исполнительность,
- высокая степень ответственности за выполняемую работу,
- соблюдение норм поведения и требований организации,
- желание повысить свой профессиональный уровень и др.[2]

Поэтому, мы можем отметить, что вышеприведенные признаки крайне необходимы для предприятия. И если руководители нацелены на развития в долгосрочной перспективе, то должны стараться развивать не только удовлетворенность трудом у рабочих, но и в целом внутреннюю социальную политику. Ибо они в дальнейшем послужат критериями успешности и показательности функционирования предприятия.

В свою очередь неудовлетворенность работой проявляется:

- в низких результатах труда,
- высокой текучести персонала, его нестабильности,
- высоком уровне заболеваемости,
- нарушении норм поведения, в т.ч. правил техники безопасности, снижении трудовой активности и т.п.

Данные показатели для руководителей также являются крайне необходимыми. Так, например, если на предприятии фиксируется высокий уровень неудовлетворенности

трудом, это в первую очередь может свидетельствовать о неправильно проводимой социальной политике.

В основе изучения удовлетворенности трудом рабочих лежит первичный анализ данных, полученный в ходе опроса рабочих группы предприятия «ПМК». Исследование проведено Пермским центром социального партнерства и социологических исследований ПГУ в 2009 году. Выборочная совокупность составила 622 человек: 336 женщин и 286 мужчин. Из них 241 мужчина и 272 женщины в возрасте от 20 до 55 лет, 64 женщины в возрасте от 55 до 78 лет и 45 мужчин в возрасте от 55 до 70 лет.

Анализируя, удовлетворенность трудом работников группы предприятия «ПМК» мы получили следующие результаты:

Во-первых, респонденты исследуемых предприятия отчасти удовлетворены своим трудом. Так, согласно результатам исследования лишь 21%-полностью удовлетворены, 46%- скорее удовлетворены, 24%- скорее не удовлетворены и 9% - полностью не удовлетворены.

Во-вторых, работники в своих ответах указали на не удовлетворенность в области оплаты труда. Об этом свидетельствует более 56% ответов респондентов. Это дает сигнал руководителям предприятий, что нужно ввести эффективную, стимулирующую систему оплаты труда, дабы не только заинтересовать работников в повышении производительности труда, но и дать осознать им, что руководство заинтересовано в выплате достойной заработной платы, но за эффективную работу.

В свою очередь работников удовлетворяет тот режим труда, который функционирует на предприятии - 47% ответов от общего числа респондентов. Безусловно, это выгодный аспект для руководителей, которые нацелены на привлечение новых кадров. Так как это может привлечь потенциальных соискателей работы, которые нацелены на стабильное и успешно развивающееся предприятие.

В-третьих, сравнивая, удовлетворенность трудом по различным признакам, мы пришли к выводу, что женщины, более удовлетворены проводимыми социальными программами на предприятии, нежели мужчины, а семейные люди, чем люди, которые не состоят в браке.

Таким образом, можем сделать вывод, что руководители, несомненно, должны проводить внутрикорпоративную социальную политику, дабы сохранить удовлетворенность у тех людей, которых уже в принципе все устраивает, но и обратить внимание на «проблемные» группы, для которых необходимы специальные социальные программы.

Литература

1. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Под ред. В.Г. Андреевкова. Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. — с.7.
2. М. Ловчева. Удовлетворенность трудом как индикатор корпоративной социальной политики// Кадровик. Кадровый менеджмент 2010. - №2. с.48-49.
3. Харченко К.В. Диагностика удовлетворенности трудом при регулировании социально-трудовых отношений.// Социологические исследования.-2009.№7. с.32-38.