

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Анализ факторов удовлетворенности трудом сотрудников промышленного предприятия в России

Насонова Екатерина Ивановна

Аспирант

Московский государственный областной университет, Москва, Россия

E-mail: pigicate_@mail.ru

Многочисленные исследования показывают, что между неудовлетворенностью персонала трудом и числом пропусков работы по не уважительной причине и текучестью кадров есть зависимость.

Многие должности предполагают сильную структурированность деятельности, активность сотрудников так сильно подчиняется заданному ритму, людей загоняют в столь жесткие рамки, что у них нет возможностей для индивидуальных проявлений. В то же время удовлетворённость трудом влияет на продуктивность не прямым образом. Сначала воздействие выражается в изменении приверженности сотрудника интересам организации, в отношениях с руководителями и коллегами, а уже через эти проявления отражается на продуктивности.

В научной литературе, удовлетворенность трудом чаще всего рассматривается в общем смысле в качестве важного показателя эффективности деятельности организации, как правило, в психологическом аспекте - представляет собой эмоционально-оценочное отношение персонала к выполняемой работе. Так, Л.С. Глухих приводит следующие аспекты определения понятия удовлетворенности трудом [4]:

- удовлетворенность трудом - это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы;

- удовлетворенность трудом - это совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности - факторов, определяющих стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству;

- удовлетворенность трудом - это интегральный показатель, который отражает отношение субъекта к выполняемой профессиональной деятельности и избранной профессии;

- удовлетворенность трудом - это возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью;

- удовлетворенность трудом - это психологическое и моральное удовлетворение, испытываемое человеком в процессе трудовой деятельности.

В целом, говоря об удовлетворенности персонала, нельзя дать одного точного определения данного понятия, поскольку оно является очень широким и многообразным. Удовлетворенность работой по своей сути — это чувство удовлетворенности, которое человек испытывает как прямой результат работы на определенной должности [4]. Удовлетворенность работой - не поддающаяся количественному измерению метрика, она определяется как положительная эмоциональная реакция, которую испытывает сотрудник при выполнении своей работы или, когда находится на работе [4].

При этом дополнительная сложность состоит в том, что удовлетворенность работой достаточно сильно варьируется от сотрудника к сотруднику. На одном и том же рабочем месте и в одинаковых условиях факторы, которые помогают одному сотруднику чувствовать себя удовлетворенным, могут быть неприменимы к другому сотруднику.

Итак, не существует единого определения удовлетворенности работой, и факторы, способствующие этому, будут зависеть от характера рабочего места. Например, удовлетворенный сотрудник в производственном секторе выглядит иначе, чем удовлетворенный разработчик программного обеспечения. Однако можно выделить ряд ключевых факторов, способствующих ориентации на повышение удовлетворенности сотрудников промышленного предприятия (рис. 1).

Исследователи отмечают, что удовлетворённость трудом зависит от возраста самого сотрудника: пики удовлетворённости приходятся на 30 и 50 лет, а в районе 40 лет наблюдается относительный спад. Это связано со следующими обстоятельствами. К 30 годам большинство людей проходит период первоначальной профессионализации. Они в значительной степени адаптируются к труду, получают определенные успехи, чувствуют себя в начале большого пути, видят перспективы. Это обуславливает повышение удовлетворённости работой. Ближе к 40 годам многие иллюзии развеиваются, возникает некоторое разочарование, накапливается усталость. После этого, ближе к 50 годам, работники смиряются с реальностью, начинают воспринимать жизнь рассудительно и трезво, осознавая неизбежность негативных моментов - и удовлетворенность вновь возрастает.

Ещё одним фактором удовлетворённости работой является опыт, или стаж. В среднем, чем дольше человек занимается определённой деятельностью, тем более он ей удовлетворён. Исследование оценок вовлеченности позволяет выявить несколько ключевых причин такой зависимости:

- чем большим опытом человек обладает, тем более высокой квалификации он мог достигнуть, соответственно, увеличивается вероятность того, что он занимает лидирующую позицию среди работников своего профиля. Высокая компетентность повышает признание профессионализма со стороны окружающих и уровень самоуважения,
- стаж работы оказывает влияние на степень включенности человека в профессиональное сообщество. Следствием этого является большая удовлетворённость потребности в принадлежности,
- большой стаж работы в определённой области или даже в одной организации часто связан с тем, что человек выбрал место работы, соответствующее личностному типу, профессиональным предпочтениям и способностям,
- ещё одна причина роста удовлетворённости по мере накопления стажа - это известный в социальной психологии эффект оправдания усилий. Его сущность заключается в том, что деятельность, в которого человек вложил много усилий, кажется ему более привлекательной.

Не менее важно оценивать удовлетворенность сотрудников работой на промышленном предприятии. Для того чтобы получить четкое представление об удовлетворенности работой можно рекомендовать регулярно измерять как минимум следующие три показателя.

1. Прогоулы и неоплачиваемые отпуска.

Прогоулы представляют собой явный признак того, что сотрудники недостаточно мотивированы, чтобы приходить на работу по расписанию [2]. Этот показатель не касается оплачиваемых отгулов, поскольку если сотрудники предпочитают использовать оплачиваемые отгулы для своих личных целей, это предполагает положительный баланс между работой и личной жизнью.

2. Численность рефералов (сотрудники, пришедшие на работу по рекомендации действующих работников предприятия).

Лояльные и довольные своей работой сотрудники зачастую рекомендуют своим хорошим знакомым трудоустроиться на предприятие, где они работают [3]. Поэтому снижение числа рефералов может указывать на то, что сотрудники не удовлетворены рабо-

той настолько, чтобы рекомендовать ее другим. Они могут по-прежнему ценить работу на данном промышленном предприятии, но чувствовать, что льготы на рабочем месте недостаточны для компенсации их затраченных усилий. Вот почему эта метрика требует внимательного наблюдения и анализа при оценке уровня удовлетворенности.

3. Обзоры в социальных сетях.

Отзывы сотрудников в социальных сетях могут предоставить ценные данные об удовлетворенности работой. Часто информация, которой работники не могут поделиться напрямую со своим работодателем, выражается через социальные сети. Поэтому рекомендуется отслеживать общение и отзывы сотрудников в социальных сетях, чтобы оценить их удовлетворенность работой.

Для повышения удовлетворенности персонала работой на промышленном предприятии необходимо регулярно:

- улучшать условия труда и повышать безопасность на рабочем месте;
- разрабатывать и внедрять различные программы лояльности, мотивации, поощрения и стимулирования;
- совершенствовать стиль управления;
- повышать уровень образования и квалификации персонала;
- разрабатывать и внедрять программы продвижения по службе;
- оценивать и анализировать уровень удовлетворенности сотрудников.

Несомненно, удовлетворенность сотрудников приводит к повышению производительности их труда и эффективности работы всего промышленного предприятия. Важность и преимущества высокой удовлетворенности сотрудников для промышленного предприятия бесспорны. Сотрудники с высоким уровнем удовлетворенности представляют собой огромный актив предприятия по многим причинам.

Источники и литература

- 1) 1. Ермакова, А. Н. Условия формирования удовлетворенности персонала на современном предприятии // Парадигма. -2019. - № 2. - С.27-31.
- 2) 2. Лысова, Е. А. Анализ подходов к понятию удовлетворенности трудом // Бюллетень науки и практики. - 2017. - № 12 (25). -С. 558-563.
- 3) 3. Сардак, Е. В. Удовлетворенность трудом в системе управления лояльностью персонала // Формула менеджмента. -2019. - № 1 (8). - С. 13-17
- 4) 4. Устинова, К. А., Гордиевская, А. Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. - 2019. - № 1 (172). - С. 123-130.

Иллюстрации

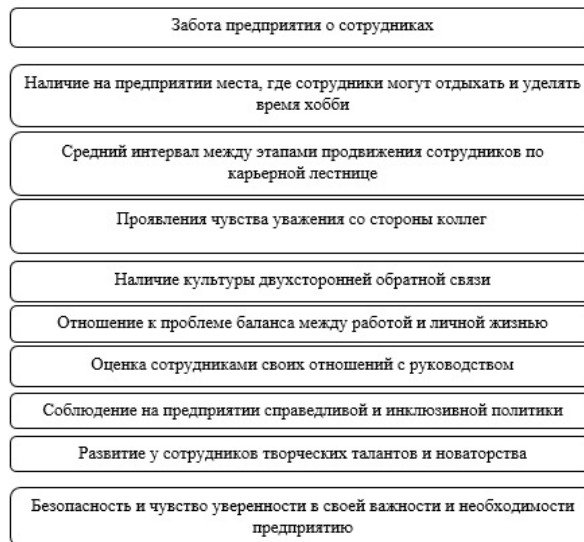


Рис. : Рисунок 1. Ключевые факторы удовлетворенности трудом на промышленном предприятии