

Оценка удовлетворенности трудом работников предприятия

Деревяшкина Елена Юрьевна, студентка ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», г. Йошкар-Ола, Россия

Аннотация. В статье рассматривается методика оценки удовлетворенности трудом. На основе представленной методики в ЗАО «Сернурский сырзавод» было проведено социологическое исследование степени удовлетворенности трудом, результаты которого были обобщены в предлагаемой статье.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, факторы удовлетворенности трудом, управление персоналом, методика оценки.

Abstract. The article provides a method for assessing job satisfaction. On the basis of the presented methodology, a sociological study of the degree of satisfaction with work was conducted at Sernursky Cheese Factory, the results of which were summarized in the proposed article.

Keywords: job satisfaction, factors of job satisfaction, personnel management, assessment methodology.

В настоящее время бесспорным является утверждение, что именно работник является наиболее важным активом организации. С одной стороны, организация может предъявлять конкретные требования к потенциальным и действующим сотрудникам, с другой, – и работники могут ожидать со стороны компании определённых действий, которые будут удовлетворять их запросам. [2] В точке соприкосновения этих интересов формируется представление работников о своей организации.

Удовлетворенность трудом – это своеобразный уровень восприятия сотрудниками организации материальными и нематериальными способами стимулирования их деятельности руководством компании и сравнение предоставленных способов мотивирования труда с их собственными запросами. [3]

Удовлетворенность трудом влияет на эффективность трудовой деятельности любого сотрудника организации. Она является одним из показателей социально-психологического климата в коллективе организации, а также, базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в трудовом коллективе, и одновременно с этим, следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между персоналом в организации.

Понимание уровня удовлетворенности трудом способствует принятию руководством эффективных решений в области кадровой политики. Необходимо проводить оценку уровня удовлетворенности с помощью различных методик. Это дает возможность вовремя реагировать на все изменения в поведении сотрудников и разрабатывать программы повышения удовлетворенности, позволяющие удержать лучших сотрудников и увеличить прибыль организации.

Для проведения исследования удовлетворенности трудом работников организации была разработана анкета, включающая перечень факторов удовлетворенности: величина оплаты труда, режим работы, соответствие возможностей способностям, возможность карьерного роста, самостоятельность в работе, санитарно-гигиенические условия, отношения с руководителем, отношения с коллегами. [4]

Для каждого ответа использовалась следующая шкала: «удовлетворен»; «скорее удовлетворен, чем не удовлетворен»; «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен» и «не удовлетворен».

Исследование проводилось в апреле 2019 года. В опросе принимало участие всего 24 человека: 7 менеджеров по продажам, 5 бухгалтеров, 8 работников производства, 3 системных администратора и 1 руководитель отдела.

Дать количественную оценку удовлетворенности трудом работников организации поможет ранжирование факторов удовлетворенности по показателю степени удовлетворенности трудом. Показатель степени удовлетворенности трудом рассчитывается по каждому фактору, представленному в анкете по формуле:

$$U_i = (Ч_1 * K_1 + Ч_2 * K_2 + Ч_3 * K_3 + Ч_4 * K_4) / Ч_{общ}$$

где U_i – степень удовлетворенности трудом работников организации по i -му фактору;

$Ч_1$ – численность совершенно удовлетворенных трудом работников, по i -му фактору;

$Ч_2$ – численность работников, отметивших вариант ответа «пожалуй, удовлетворен» по i -му фактору;

$Ч_3$ – численность работников, не вполне удовлетворенных трудом по i -му фактору;

$Ч_4$ – численность совершенно не удовлетворенных трудом работников по i -му фактору;

K_1, K_2, K_3 и K_4 – весовые коэффициенты, принимаемые равными 3, 2, 1 и 0 соответственно;

$Ч_{общ}$ – общая численность опрашиваемых работников.

Используемая методика расчета предполагает следующие заключения в зависимости от принимаемых значений рассматриваемого показателя:

$U_i =$ от 2 до 3: высокий уровень удовлетворенности;

$U_i =$ от 1,5 до 2: удовлетворенность выше среднего уровня;

$U_i =$ от 1 до 1,5: удовлетворенность ниже среднего уровня;

$U_i =$ от 0 до 1: низкий уровень удовлетворенности. [1]

С использованием данных, полученных в результате анкетирования, был рассчитан показатель степени удовлетворенности трудом в ЗАО «Сернурский сырзавод», результаты представлены в таблице 1.

Факторы удовлетворенности	Степень удовлет. трудом (U_i)
Величина оплаты труда	1,29
Режим работы	1,79
Соответствие возможностей способностям	1,37
Возможность карьерного роста	1,33
Самостоятельность в работе	1,92
Санитарно-гигиенические условия	2,12
Отношения с руководителем	1,83
Отношения с коллегами	2,17
Обобщ. показат.ели степени удовлет. трудом	1,72

Таблица 1. Оценка степени удовлетворенности трудом опрошенных работников в ЗАО «Сернурский сырзавод»

Как видно из таблицы, удовлетворенность трудом работников в ЗАО «Сернурский сырзавод» находится на уровне, превышающем среднее значение (обобщающий показатель степени удовлетворенности трудом имеет значение 1,72).

Высокий уровень удовлетворенности трудом выявлен по двум факторам – санитарно-гигиенические условия (показатель степени удовлетворенности трудом равен 2,12) и отношения с коллегами (2,17).

Наиболее низкий уровень удовлетворенности имеет место по таким факторам, как величина оплаты труда (1,29), соответствие возможностей способностям (1,37) и возможность карьерного роста (1,33). Полученные значения данных факторов соответствуют нормативному значению удовлетворенности ниже среднего уровня.

Низкий уровень удовлетворенности ($U_i =$ от 0 до 1) не был выявлен ни по одному из исследуемых факторов.

По результатам проведенного анкетирования сотрудников ЗАО «Сернурский сырзавод» и анализа полученных данных, были выявлены проблемы в области управления уровнем удовлетворенности трудом персонала. Большинство работников компании не удовлетворены следующими факторами: величина оплаты труда, соответствие возможностей способностям и возможность карьерного роста.

Таким образом, полученные данные наглядно отражают сильные и слабые места в трудовой мотивации персонала. Подобное отражение данных придает

сведениям о персонале вид оперативной управленческой информации, которая может служить веским аргументом для принятия решений, направленных на совершенствование системы управления персоналом на предприятиях.

Список используемых источников:

1. Долженко, Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий / Р.А. Долженко // Вестник АГАУ. – 2014. – №9 (119). – С.158–159.
2. Жуйкова, М.А. Удовлетворенность трудом как объект социологического изучения / М.А. Жуйкова // Вестник Удмурт.ун-та. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2014. – №1. – С. 18–19.
3. Поварич, И.П. Методика и опыт соц. исследования удовлетворенности трудом работников предприятий / И.П. Поварич, О.К. Слинкова // Ползуновский Вестник. – 2006. – № 3. – С. 221–225.
4. Сборщик, А. А., Коробкина, М. А. Удовлетворенность трудом как фактор мотивирования персонала / А. А. Сборщик // Научно-методический журнал «Концепт». – 2017. – №39. – С. 2366–2370.