

Лях А. Д.
студент,
направления подготовки «Управление персоналом» Российский
государственный социальный университет

Булей Н. В.
к.э.н.,
доцент кафедры управления персоналом и кадровой политики
Российский государственный социальный университет
г. Москва

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В статье дается характеристика удовлетворенности трудом работников предприятия, описываются факторы, оказывающие влияние на нее. Объясняется связь удовлетворенности трудом с уровнем притязаний и потребностей человека. В работе предлагается ряд мероприятий, способствующих повышению удовлетворенности трудом работников предприятия.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, потребности и притязания личности, система организации труда, система оплаты труда.

Abstract: The article describes the job satisfaction of employees, describes the factors that influence it. Describes the relationship of job satisfaction with the level of claims and human needs. This article proposes activities that improve the job satisfaction of the employees.

Key words: job satisfaction, influencing factors of the job satisfaction, the needs and ambitions of individual, the system of work organization, wage system.

Проблема удовлетворенности трудом играет большую роль в жизни каждого трудоспособного человека. Под удовлетворенностью понимается совокупность позитивных и негативных чувств и установок, связанных с работой. Удовлетворенность показывает, что работник предприятия в целом доволен своей работой в организации, ее различными сторонам – уровнем оплаты труда, стилем управления, условиями и режимом работы, социально-психологическим климатом внутри коллектива и т. д. [1].

Удовлетворенность трудом можно считать одним из критериев поведения сотрудника в организации с точки зрения его эффективности: если степень удовлетворенности трудом у сотрудника низкая, то и его поведение в организации не будет эффективным [2]. Удовлетворенность трудом работников предприятия влияет на качество работы, производительность труда, текучесть кадров и т.д. Поэтому мониторинг удовлетворенности трудом работников должен стать важной задачей управляющей верхушки предприятия.

На удовлетворенность трудом работников предприятия влияют две группы факторов – внутренние факторы и внешние (табл.1).

Таблица 1

Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность трудом работников предприятия [1]

Внутренние факторы удовлетворенности	Внешние факторы удовлетворенности
Возраст	Содержание работы
Пол	Оплата труда
Семейное положение	Продвижение по службе
Умственные способности	Стиль руководства
Эмоциональная стабильность	Условия труда

Способность адаптироваться	Климат в коллективе
Опыт работы	
Мобильность	

Удовлетворенность работой зависит от комбинации различных факторов. Управлять удовлетворенностью трудовой деятельности работников предприятия возможно лишь в части внешних факторов.

К наиболее важным факторам, влияющим на позитивное отношение работников к труду, относятся:

- содержание работы, требующее активной умственной деятельности, творческих решений;
- справедливое вознаграждение за труд;
- благоприятные условия труда;
- доброжелательные отношения в коллективе;
- взаимопонимание и уважение в отношениях с непосредственным начальством.

Установки любого человека формируются в течение некоторого промежутка времени. Чувства удовлетворенности (или неудовлетворенности) трудом работников предприятия развиваются по мере получения ими информации о рабочем месте и организационных условиях. Удовлетворение трудом, в то же время, имеет динамический характер. Оно может измениться в сторону повышения или понижения под влиянием как внешних по отношению к работнику факторов, так и внутренних.

Различная степень удовлетворенности у работников предприятия зависит от уровня притязаний и потребностей человека [3]. Так, например, одному будет достаточно своевременной выплаты заработной платы, другому же необходимы рост и перспективы, третьему — проявление творчества, а четвертому — все перечисленное.

Следует отметить, что полная удовлетворенность трудом расхолаживает работника, и руководителю необходимо это понимать. Чтобы избежать отрицательных последствий в этом случае начальству необходимо:

— предлагать работнику новые задачи с учетом особенностей личности работника;

— постоянно развивать личность работника (его кругозор, интересы, знания).

Начальству необходимо изучать стремления, интересы своих сотрудников. Это может быть проведение анкетирования среди сотрудников предприятия по изучению притязаний. С особенно ценными для предприятия сотрудниками целесообразно проводить время от времени беседы с целью выявить их удовлетворенность существующими условиями, а также выслушать их предложения.

Исследование удовлетворенности персонала — это способ взглянуть на организацию глазами ее сотрудников. Это позволяет узнать, что у работников предприятия «в голове», чем они недовольны на работе, а что наоборот ценят. Опрос позволяет узнать многое из того, о чем работник предприятия, возможно, никогда бы и не рассказал при личной беседе, и даже прогнозировать решения, которые сами люди еще не приняли. Такая информация очень важна для руководителей компании, ведь люди — это тот удивительный ресурс, который имеет собственную волю, желания и мечты, и может раз и навсегда изменить судьбу компании, как в лучшую, так и в худшую сторону [4].

Для того, чтобы разработать программу повышения удовлетворенности трудом на предприятии, необходимо изначально провести исследование удовлетворенности персонала, чтобы:

— увидеть самые проблемные зоны предприятия и решить, что необходимо улучшать в первую очередь;

— оценить риск возникновения конфликтов (например, в результате социальной напряженности в организации) и держать ситуацию под контролем.

— если существует высокая конкуренция за персонал, исследование удовлетворенности помогает предположить риск ухода из компании;

— выявить ценности и предпочтения сотрудников [5];

— исследование удовлетворённости персонала помогает разобраться, как люди воспринимают какие-то системы (систему мотивации или систему обучения) [6].

Для повышения уровня удовлетворенности трудом работников предприятия предлагается провести корректировку существующей кадровой политики и улучшить организацию труда на предприятии.

Касательно кадровой политики предлагаются следующие направления совершенствования:

— совершенствование системы оплаты труда - необходимо создать такую систему оплаты труда, в которой максимально прослеживается зависимость заработной платы сотрудника от индивидуальных результатов деятельности;

— улучшение информированности персонала о происходящем в компании (корпоративные СМИ, сайт);

— формирование бережного отношения к персоналу.

Касательно улучшения организации труда персонала основная задача заключается в налаживании коммуникаций между подразделениями, улучшении их взаимодействия, а также в формировании системы вертикальных коммуникаций и систем обратной связи. Основными направлениями деятельности в этом отношении могут быть:

— разработка систем сбора предложений с целью облегчения поступления информации снизу вверх. При этом все работники получают

возможность генерировать идеи, касающиеся совершенствования любого аспекта деятельности организации;

— создание системы электронных внутрикорпоративных коммуникаций, облегчающих и ускоряющих рабочие процессы;

— развитие системы кружков качества, а также групп самоуправляемых работников, еженедельно встречающихся и обсуждающих поступившие предложения по усовершенствованиям;

— обучение сотрудников для создания более полной взаимозаменяемости внутри подразделений;

— объединение работников инженерно-интеллектуальной сферы в группы позволяет максимально использовать творческий потенциал, перед группами ставятся более сложные задачи.

Программа повышения удовлетворенности трудом работников предприятия должна осуществляться непосредственно с учетом специфики данного конкретного предприятия, то есть в зависимости от его размера, деятельности, организационной структуры и т.д.

Список литературы:

1. Александрова Н.А. Повышение степени удовлетворенности трудом как направление кадровой политики организации // Аграрное образование и наука. 2016. №2.
2. Чаадаева В.В. Влияние корпоративной культуры на организационное поведение в системе управления персоналом // Инновационные процессы и корпоративное управление: III Междунар. заоч. науч.-практ. конф. - Минск, 2011; То же [Электронный ресурс]. URL:http://www.sbmt.bsu.by/Data_RUS/ContBlocks/01112/Chaadaeva.pdf (09.02.2017).
3. Александрова Н. А., Александров В. А., Бутаков С. В. Удовлетворенность трудом и мотивационные предпочтения персонала промышленного

- предприятия // Современное образование в условиях реформирования: инновации и перспективы: I Всерос. науч.-практ. конф. Красноярск: Изд. дом «Новый Енисей», 2010. С. 211–213.
4. Кандакова А.С., Старцева Н.Н. Оптимизация текучести кадров на предприятии / Наука, образование, инновации. Саратов, 2016. С.73-75.
 5. Шестопалова О.Н. Диагностика удовлетворенности трудом в системе управления персоналом / Транспорт XXI века: исследования, инновации, инфраструктура. Екатеринбург: УрГУПС, 2011. С.490-494.
 6. Александрова Н. А. Удовлетворенность трудом как фактор снижения кадровых рисков // Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования. Екатеринбург: Изд-во: Уральского государственного университета им. М. Горького, 2010. С. 206–209.