

УДК 331.108.2

Оценка уровня удовлетворенности персонала на примере организации ОАО «Поставский льнозавод»

Зинченко Е. А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доц. Коробова Е. Н.¹

¹ УО «Витебский государственный технологический университет», г. Витебск, Республика Беларусь

Аннотация: в статье представлен материал по анализу методических подходов к оценке уровня удовлетворенности трудом и определению факторов ее определяющих. Апробация наиболее – один из важнейших факторов, позволяющих организации успешно осуществлять свою деятельность. Однако, единого способа оценки данного показателя не существует. В данной статье будет проведена оценка удовлетворенности персонала ОАО «Поставский льнозавод» с использованием авторских методик А.В. Батаршева и Т.Л. Бадоева.

Ключевые слова: удовлетворенность трудом, персонал, эффективность, факторы удовлетворенности трудом

Assessment of the level of staff satisfaction on the example of the organization of JSC «Postavsky Flax Plant»

Zinchenko E. A.¹

Scientific adviser: Ph.D., Assoc. Prof. Korobova E. N.¹

¹ Vitebsk State Technological University, Vitebsk, Belarus

Annotation: Personnel satisfaction is one of the most important factors that enable an organization to successfully carry out its activities. However, there is no single way to assess this indicator. This article will assess the satisfaction of the personnel of Postavsky Flax Plant using the author's methods of A.V. Batarshchev and T.L. Badoev.

Keywords: job Satisfaction, staff, efficiency, job satisfaction factors

В постоянно изменяющихся условиях рыночной экономики, появления новых механизмов хозяйствования, перед предприятиями встаёт необходимость адаптироваться к измененным условиям, опираясь на требования и конъюнктуру рынка. Организации обязаны реагировать на любые изменения во внешней среде в силу того, что конкуренция на рынках достаточно высока. Поэтому необходимо приспосабливать все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Поэтому одной из главных задач для предприятий различных форм собственности и является поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих максимальное использование человеческого капитала.

Одним из факторов успешного развития организации является эффективная система мотивации труда, которая дает импульс экономическому развитию организациям и является важным условием роста эффективности управления. Мотивация определяет основу заинтересованности сотрудников любой организации, непосредственно влияющей на результаты трудовой деятельности.

Актуальность данной темы обусловлена необходимостью формирования такого механизма мотивации, который будет соответствовать изменившимся рыночным условиям, а также является решающим фактором результативности деятельности персонала в любой организации.

Стабильность кадрового состава является одним из условий эффективной работы любой организации, которая чаще всего обуславливается степенью удовлетворенности работников, при отсутствии которой наблюдается рост текучести кадров. С данной проблемой в равной степени по частоте сталкиваются как зарубежные, так и отечественные организации.

Чтобы ее решать, надо уметь оценивать и прогнозировать ситуацию, учиться управлять процессом текучести кадров, видеть причины этого процесса. Поэтому для анализа текучести персонала первым шагом должно быть исследование, которое показывает отношение работников к труду, насколько они удовлетворены своей работой.

Общего конкретного определения удовлетворенности работой нет, т.к. данное явление достаточно сложное, многогранное, имеющее множество разнообразных подходов к изучению.

Зачастую под удовлетворенностью понимается удержание работника на предприятии [5].

Наиболее полно отражают смысл понятия удовлетворенность трудом следующие определения:

1) это реальное восприятие работниками всех предоставляемых предприятием благ, оплаты труда, материальных вознаграждений и других возможностей и сравнение их с личными потребностями и запросами, т. е. с тем, что каждый работник считает важным [4, с. 23];

2) эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. [4, с. 23]

В ходе оценки удовлетворенности можно получить информацию о силе привязанности персонала к организации. Поэтому здесь уместно проводить анализ системы материального и морального стимулирования работников, в силу того, что руководители многих организаций делают акцент на материальной составляющей, забывая об индивидуальном подходе к каждому сотруднику, который учитывал бы его личный интерес и в дальнейшем влиял на удовлетворенность трудом.

Данные об удовлетворенности персонала работой - это информация для руководителя организации, необходимая для определения направления в области кадровой политики. Она важна для любого руководителя, желающего иметь в своем штате сотрудников, которые удовлетворены своей работой, а в следствие чего, имеющие высокую производительность труда. Т.к. от удовлетворенности трудом зависит экономическая эффективность персонала, то в настоящее время этому вопросу уделяется большое внимание. На общую удовлетворенность персонала трудом влияет множество факторов внутренней среды, но степень влияния различных факторов меняется в зависимости от демографических, профессиональных, квалификационных и некоторых других характеристик конкретных сотрудников и категорий персонала [1].

В настоящее время существует множество методик оценки уровня удовлетворенности персонала трудом. В данной статье будут рассмотрены авторские методики А.В. Батаршева [3] и Т.Л. Бадоева [2] на примере оценки уровня удовлетворенности трудом персонала ОАО «Поставский льнозавод».

Использование нескольких методик позволит сравнить полученные данные и оценить возможность применения каждой из методик.

Анкетирование проводилось с учетом репрезентативности, в результате которого с помощью калькулятора репрезентативной выборки [6] мы произвели расчет размера репрезентативной выборки, т.е. при генеральной совокупности 143 человека размер репрезентативной выборки составил 20, при доверительной вероятности 85 % и доверительном интервале 15 %.

Сначала проведем анализ, воспользовавшись методикой А.В. Батаршева, которая позволяет выделить основные факторы удовлетворенности персонала трудом. Она оценивает различные аспекты трудового процесса, имеющие отношение к удовлетворенности.

В таблице 1 представлены результаты оценки факторов, влияющих на удовлетворенность трудом работников ОАО «Поставский льнозавод».

Таблица 1 - Факторы удовлетворенности трудом работников ОАО «Поставский льнозавод»

Фактор	Результат	
	%	Уровень
1 Интерес к работе	61,7	Высокий
2 Удовлетворенность достижениями в работе	56,3	Высокий
3 Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	73,3	Высокий
4 Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	60,8	Высокий
5 Притязания в профессиональной деятельности	43,8	Низкий
6 Предпочтения выполняемой работы высокому заработку	48,8	Средний
7 Удовлетворенность условиями труда	57,5	Высокий
8 Профессиональная ответственность	42,5	Низкий

Составлено автором.

Согласно результатам анкетирования, представленным в таблице 1, можно сделать вывод о том, что низкий уровень удовлетворенности вызывают такие факторы как притязания в профессиональной деятельности (43,8 %) и профессиональная ответственность (42,5 %); средний уровень удовлетворенности вызывает предпочтение выполняемой работы высокому заработку (48,8 %); высокий уровень удовлетворенности вызывают такие факторы как интерес к работе (61,7 %), удовлетворенность достижениями в работе (56,3 %), удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками (73,3 %), удовлетворенность взаимоотношениями с руководством (60,8 %) и удовлетворенность условиями труда (57,5 %).

Общая оценка уровня удовлетворенности составила 73,3 % то есть она на высоком уровне. Практически все составляющие имеют высокий уровень.

Далее проведем оценку удовлетворенности трудом по методике Т.Л. Бадоева «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности». Опрашиваемым было предложено оценить свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом. Автором методики предложено оценивать факторы по шкале от -3 до +3, но для удобства обработки информации нами было решено использовать шкалу от +1 до +7.

Полученные результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Факторы удовлетворенности трудом работников ОАО «Поставский льнозавод»

Фактор	Результат, %
1 Значимость профессии	72,1
2 Престижность профессии	65
3 Вид трудовой деятельности	73,6
4 Организация труда	67,9
5 Санитарно-гигиенические условия	63,6
6 Размер заработной платы	72,9
7 Возможность повышения квалификации	60
8 Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	67,1
9 Взаимоотношения с коллегами	90,7
10 Потребность в общении и коллективной деятельности	85
11 Потребность в реализации индивидуальных особенностей	62,1
12 Возможность творчества в процессе работы	35
13 Удовлетворенность работой в целом	72,9

Составлено автором.

По результатам анкетирования по методике Т.Л. Бадоева можно сделать вывод о том, что пониженный уровень удовлетворенности вызывают такой фактор как возможность творчества в процессе работы (35 %); средний уровень удовлетворенности вызывает возможность повышения квалификации (60 %); повышенный показатель удовлетворенности трудом вызывают такие факторы как значимость профессии, престижность профессии (72,1 % и 65% соответственно), вид трудовой деятельности (73,6 %), организация труда (67,9 %), санитарно-гигиенические условия (63,6 %), размер заработной платы (72,3 %), отношение администрации к труду, отдыху и быту работников (67,1 %), потребность в реализации индивидуальных особенностей (62,1 %), удовлетворенность работой в целом (72,8 %); высокий показатель удовлетворенности трудом вызывают взаимоотношения с коллегами и потребность в общении и коллективной деятельности (90,7 % и 85 % соответственно).

Таким образом, сравнив результаты оценки уровня удовлетворенности трудом работников ОАО «Поставский льнозавод» по методикам А. В. Батаршева и Т. Л. Бадоева, были выявлены общие факторы, повышающие уровень удовлетворенности, к ним относятся взаимоотношения с коллегами, потребность в общении, удовлетворенность условиями труда. Низкий уровень удовлетворенности вызывают такие факторы, как притязания в профессиональной деятель-

ности, профессиональная ответственность, возможность творчества в процессе работы.

По результатам исследования сделаем вывод, что снижение удовлетворенности трудом отрицательно влияет на эффективность труда персонала, приводя при этом к негативным последствиям.

Список использованных источников

1. Александрова Н.А. Удовлетворенность как фактор снижения кадровых рисков / Культура, личность, общество в современном мире: опыт эмпирического исследования. Екатеринбург: УрГУ. С. 206-209
2. Бадоев, Т. Л. Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности / Т. Л. Бадоев; под ред. В. Д. Шадриков. – Саратов : Издательство Саратовского университета, 1989. – 183 с.
3. Батаршев, А. В. Диагностика способности к общению: учебное пособие / А. В. Батаршев. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 320 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. - М.:ИНФРА-М, 2001.-512с.
5. Кузнецов К. Золото мотивации // Управление компанией. 2006.-№ 5.
6. Расчет репрезентативной выработки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://socioline.ru/rv.php>. – Дата доступа : 01.03.2021 г.

УДК 005.96

Современные тренды в управлении человеческими ресурсами

Каримова А. К.¹

¹ Алматы менеджмент университет, Алматы, Казахстан

Аннотация: В статье рассмотрено как трансформировалось понятие управление человеческими ресурсами и его подходы. В ходе анализа выделены значительные тренды и изменения, которые оказывают непосредственное и огромное влияние на рынок труда, а также на управление человеческими ресурсами. Как меняются инструменты системы управления человеческими ресурсами в эпоху цифровизации и роботизации. На основе понимания современных трендов в данной сфере можно своевременно адаптировать систему управления предприятием и сохранить устойчивость.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, цифровизация, персонал, менеджмент, лидерство.

Current trends in human resource management

Karimova A.K.¹

¹ Almaty University Management, Almaty, Kazakhstan

Annotation: The article examines how the concept of management of human resources and its approaches have evolved. The analysis highlights significant trends and changes that have a direct and profound impact on the labour market as well as on the management of human resources. How the tools of the human resources management system are changing in the age of digitization and robotization. On