

УДК 331.538.2

ВЛИЯНИЕ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

Идрисова Э. Р.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: edie_idrisova@mail.ru

В статье рассмотрена проблема отсутствия мотивации и неудовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью, изучено ее потенциальное и реальное влияние на результативность деятельности предприятия. Предложены пути повышения удовлетворенности сотрудников выполняемой работой и условиям труда.

Ключевые слова: занятость, удовлетворенность трудом, производительность труда, условия труда, мотивация.

ВВЕДЕНИЕ

Трудовой коллектив как ресурс содержит значительный потенциал, который необходимо раскрыть и направить на повышение результативности организации. Известно, что человеческие возможности практически безграничны: при сильной мотивации один способен работать за троих, проектные группы могут выдавать неожиданные инновационные решения, производственники способны повысить производительность труда и качество процессов и продуктов и т. д.

Поэтому сегодня следует уделить внимание оценке удовлетворенности персонала работой и лояльности к компании, а также определению тех слабых мест, на которых следует сосредоточиться, чтобы по возможности ликвидировать или хотя бы снизить их негативное влияние на коллектив.

Проблема удовлетворенности трудящихся своей работой не является новой и начала привлекать внимание ученых еще в 30-х годах XX века. Начиная с данного периода времени, был опубликован ряд работ, касающихся различных аспектов данного вопроса. Западные ученые занялись изучением проблемы раньше остальных, именно они заложили основу для исследований в этой сфере. Это можно объяснить тем, что проблема удовлетворенности трудом наиболее характерна для экономически развитых государств [1]. Наибольшее внимание проблеме удовлетворенности трудом уделяли такие исследователи, как Ф. Тейлор [2], Г. Форд, А. Маслоу [4], Д. Мак-Клелланд, М. Портер [3], У. Э. Деминг и другие [1].

Несмотря на многочисленность и значимость перечисленных выше имен, рассматриваемая проблема не приобрела статус решенной, так как постоянно возникают новые трудности и вопросы касательно удовлетворенности сотрудников своим трудом. Кроме этого, выявленные западными учеными пути решения данной проблемы не всегда применимы в отечественной практике.

В последние два десятилетия вопросы отношения сотрудника к труду приобрели еще большую актуальность. Это происходит по причине увеличения влияния человеческого фактора.

Несмотря на то, что работа в данном направлении ведется, большинство ученых придают ей психологический характер, в то время как экономические последствия данного явления недостаточно изучены.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Проблема безработицы сегодня является одной из самых актуальных и трудноразрешимых проблем как в странах бывшего Советского Союза, так и в Европе. В связи со сложной и нестабильной ситуацией на рынке труда (табл. 1), найти подходящее по условиям, оплате и территориальному расположению место работы представляется для потенциального сотрудника достаточно сложной задачей. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что в определенной степени существует такая проблема как неудовлетворенность сотрудника своим местом работы.

Таблица 1

Уровень безработицы населения (по методологии МОТ) в 2015 г.
(в среднем за период, в % к количеству экономически активного населения соответствующей возрастной группы)

	Всего	В том числе по возрастным группам, лет						Трудоспособного возраста ¹
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Все население	7,5	17,3	9,5	6,7	6,2	5,3	0,1	8,1
женщины	6,4	16,1	8,0	6,0	5,8	4,1	0,1	7,2
мужчины	8,5	18,1	10,6	7,4	6,7	6,5	0,0	8,9
города	7,6	18,9	9,5	6,6	6,0	5,2	0,1	8,1
сельская местность	7,4	14,6	9,4	7,1	6,8	5,5	0,0	8,3

¹ Женщины, возраст 15–55 лет; мужчины, возраст 15–59 лет.

Сложность состоит в количественном определении зависимости между неудовлетворенностью сотрудника своим местом работы и производительностью его труда. Кроме этого, трудоустройство (как вынужденное, так и желанное) является шагом навстречу повышению уровня занятости и, как следствие, снижению уровня безработицы. Следовательно, в условиях недостатка рабочих мест проблема неудовлетворенности работой отходит на второй план. Тем не менее открытое состояние данной проблемы влечет за собой следующие последствия для организации:

- 1) снижение производительности труда;
- 2) риск потери сотрудника для предприятия;
- 3) нарушение трудовой дисциплины на предприятии;
- 4) вероятность «утечки» информации;
- 5) отсутствие инициативы качественного выполнения работы сотрудником;
- 6) безответственное отношение к труду;
- 7) сложность мотивации;

ВЛИЯНИЕ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ТРУДОВОЙ...

8) нарушение связей с внешней средой предприятия (поставщики, клиенты, органы государственной власти и местного самоуправления);

9) сложности в создании/поддержании корпоративной культуры;

10) нежелание сотрудника повышать собственный профессиональный уровень и, как следствие, недостаток качественной рабочей силы.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, субъективной оценке возможностей реализации этих вопросов. Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. В социологии труда различают так называемую общую и частную удовлетворенность трудом, где первая характеризует удовлетворенность трудом в целом, а вторая – различными его аспектами и элементами производственной ситуации [7–9].

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

1. В результате оценочных отношений людей к благополучию и быту, социально-экономической системе и социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг. Одним словом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации.

2. Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на качественные и количественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязанность в отношении других людей. Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность в зависимости от конкретного случая могут положительно и отрицательно влиять на работу.

3. Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту мероприятий по гуманизации труда и их финансирование считает нерациональным. Средства на эти цели обычно тратятся под давлением профсоюзов, правовых инстанций или масс. Это происходит зачастую из-за недопонимания важности и значения для производственной сферы такого показателя, как «удовлетворенность трудом».

4. Удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда – это важнейший фактор авторитета руководителя. Работники лояльны к той администрации, которая способна сделать лучше их труд.

5. Удовлетворенность трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению.

6. В зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе и в отношении вознаграждения за работу (удовлетворенность может снижать критичность в отношении оплаты труда).

7. Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль и способ общения администрации с работниками [6].

С целью определения степени удовлетворенности трудом занятого населения Крыма было проведено групповое выборочное анкетирование. Выборка была представлена 40 респондентами (50 % занятых в государственном секторе и 50 % занятых в частном секторе). Все респонденты работают в г. Симферополе.

Опираясь на данные результатов анкетирования, можно утверждать, что степень удовлетворенности опрашиваемой части населения является невысокой.

У 52 % опрошенных область профессиональной подготовки не совпадает с нынешним родом деятельности. Исходя из ответов респондентов, это было обусловлено следующими факторами и в таких пропорциях:

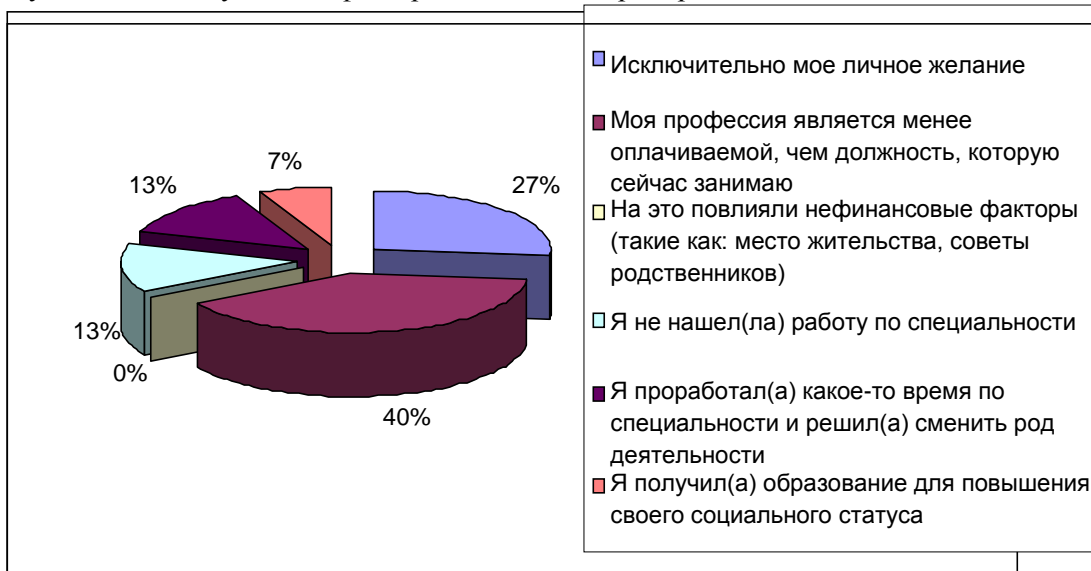


Рис. 1. Ответы на вопрос: «Что послужило причиной того, что область Вашей профессиональной подготовки не совпадает с родом деятельности?»

На вопрос о степени удовлетворенности условиями труда опрашиваемые ответили следующим образом:

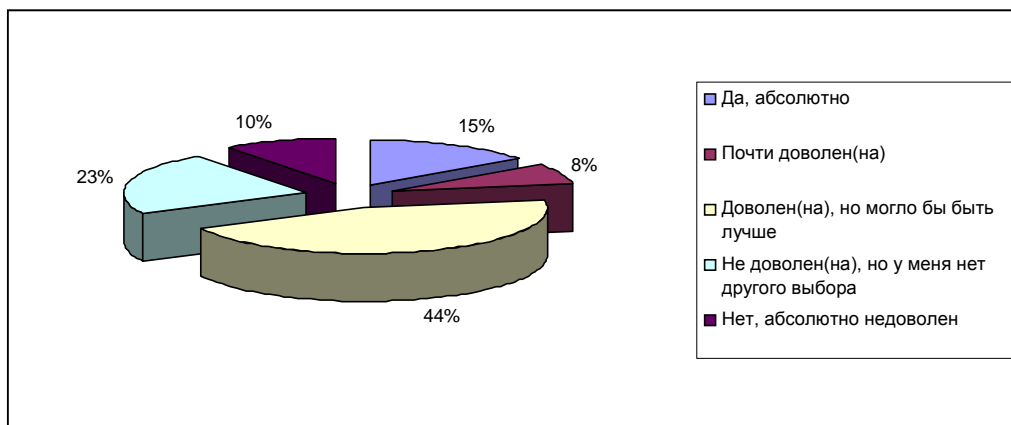


Рис. 2. Ответы на вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?»

Вопрос о смене места работы рассматривает большинство респондентов, но сменить место работы решаются немногие, что может быть обусловлено в большинстве случаев нестабильной ситуацией на рынке труда России, Украины и, в частности, Крыма:

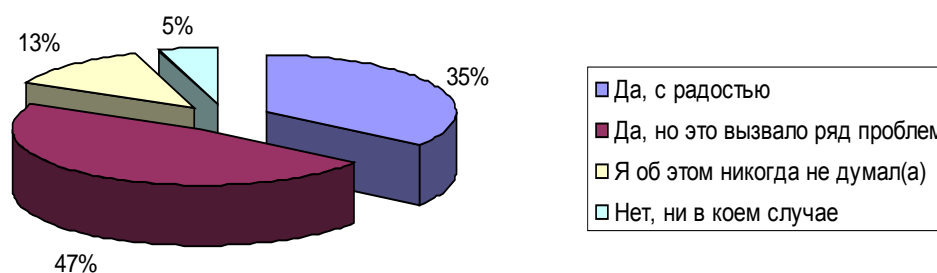


Рис. 3. Ответы на вопрос: «Готовы ли Вы сменить место работы?»

ВЫВОДЫ

С целью повышения уровня удовлетворенности сотрудника занимаемым рабочим местом и условиям труда необходимо выполнение ряда простых, но обязательных требований:

- система вознаграждений, ориентированная на восприятие работников как партнеров: участие в прибылях, продажа акций организации ее работникам по льготной цене, доверие при учете рабочего времени;
- предоставление льгот для получения образования работником, а также удовлетворения многих жизненных потребностей;
- обеспечение безопасности труда;
- гарантии справедливости при решении проблем, эффективная обратная связь в системе «работник – руководство»;

- основа философии, которая способствует завоеванию преданности работников организации – «люди – главное»;
- использование мотивирующего руководства: определение ключевых задач организации, описание желаемых результатов поведения сотрудников, качественных и количественных показателей их деятельности, стимулирование и контроль за их достижением;
- развитие мотивационной среды организации: развитие идеологии и культуры, лидерства, ответственности, профессионального мастерства и командного духа;
- признание и использование оплаты как основного побудительного механизма и способов контроля, который должен быть использован для достижения целей бизнеса;
- упрощение рабочих заданий (сокращение бессмысленных задач, часто выполняемых каждым сотрудником, что упрощает подготовку и процесс обучения сотрудников, обеспечивает взаимозаменяемость);
- смена рабочего места (ротация) – систематическое перемещение работников от выполнения одних задач к другим без усложнения каждой из них;
- расширение поля деятельности (объединение нескольких рабочих заданий);
- обогащение рабочих заданий (увеличение ответственности и самостоятельности работника);
- создание самоуправляющихся команд (передача части работ рабочей группе, которая самостоятельно организует свою деятельность);
- на стадии планирования потребности фирмы в персонале – предпочтение внутреннему рынку труда, т. е. первоочередное внимание своим работникам, продвижение изнутри;
- на стадии найма – ценностная ориентация, т. е. включение в беседы по отбору кандидатов вопросов, связанных с идеологией, ценностями, культурой организации, и рассмотрение их степени приемлемости для кандидатов;
- на стадии профессиональной ориентации – социальная ориентация как первый шаг процесса отождествления целей работника с целями организации;
- на стадии управления производительностью и качеством – использование возможностей для обогащения труда, повышения уровня самостоятельности и ответственности рабочих групп, информированности работников о происходящем в организации, общения работников с руководством;
- на стадии управления карьерой – использование карьероориентированной оценки результатов труда, системы регистрации продвижений, открытой информации о вакансиях, направленность на развитие работников, актуализацию их потенциала;
- более широкое распространение систем оплаты за знания и компетенции при решении ключевых задач, способствующих развитию организации, а не за место в иерархии;
- увеличение доли переменной части в доходе сотрудников всех уровней;

ВЛИЯНИЕ НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ТРУДОВОЙ...

- предоставление сотрудникам гибких льгот вместо традиционного набора материальных и смешанных поощрений;
- рассмотрение эффективности работы фирмы как конечный критерий успеха в решении проблем мотивации и оплаты в соответствии с изменением задач развития организации и окружающей среды.

Список литературы

1. Лысенко Ю. Н. Эффективность профессиональной деятельности. Самара: Изд-во СГПУ, 1998. 358 с.
2. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс]. URL: <http://www.improvement.ru/bibliot/taylor/index.shtml>
3. Портер М. Мотивация и личность. М.: «Вильямс», 2000. 608 с.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
5. Бессокирная Г. П., Темницкий А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью [Электронный ресурс]. URL: <http://www.nir.ru/sj/sj99-temn.html>
6. Социология и психология труда: учебное пособие / Под ред. П. А. Златина. Ч. 1. М.: МГИУ, 2008. 426 с.
7. Подсолонко В. А., Подсолонко М. В., Тарасюк В. Д. Стратегия инновационного повышения занятости населения в рекреационном регионе на основе развития малого предпринимательства // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». 2012. Т. 4. № 25 (64). С. 182–191.
8. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А., Подсолонко М. В. Индикаторы влияния занятости населения на эффективность развития экономики в регионах // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия «Экономика и управление». 2011. Т. 3. № 24 (63). С. 78–101.
9. Подсолонко В. А., Подсолонко Е. А. Интеграция международного образовательного потенциала в формирование деловых и исследовательских умений и навыков магистров менеджмента // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2013. Т. 2. № 3. С. 286–293.

Статья поступила в редакцию 10.10.2016