

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ НА КРУПНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

А.Ш. Мисюрина

*ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет»,
г. Пенза*

Рецензент д-р социол. наук, профессор Г.Б. Кошарная

Ключевые слова и фразы: внутренний климат; удовлетворенность трудом; эффективность производства.

Аннотация: Рассмотрено влияние организационных факторов на степень удовлетворенности работников своим трудом. Приведено сравнение характеристик работы на успешном и до- тационном предприятиях.

Одними из основных задач, которые стоят перед социологами, являются: выявление основных причин неудовлетворенности работников своим трудом, возникших на российских предприятиях противоречивых процессов; выработка конкретных мер и решений в поиске эффективной работы персонала [4].

Интерес к проблеме удовлетворенности трудом объясняется тем, что в среднем у работающего человека его трудовая деятельность занимает 1,3 % от его времени, причем в данное время он активен, и нет иной сферы деятельности, которая была бы сравнима по временным затратам [6].

Актуальность вопроса определяется самой природой социально-экономических производственных отношений, необходимостью формирования и развития у человека положительного отношения к труду. Основной целью исследования является решение вопросов: в какой степени работник удовлетворен своим трудом; причины удовлетворенности; какие ее предпосылки заложены в самой природе человека и в какой мере она зависит от социальных условий в целом и от организации труда и стиля руководства в частности.

Проблема удовлетворенности трудом занимает практически центральное место в жизни каждого трудоспособного человека. Этой тематике уделяли большое внимание социологи, создавая различные теории, концепции, модели, вырабатывали практические рекомендации по приме-

Мисюрина Альбина Шагидулловна – аспирант кафедры «Социология и управление персоналом», e-mail: misurina@bk.ru, ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет», г. Пенза.

нению своих теорий. Большой вклад в изучение удовлетворенности трудом внесли такие ученые, как К. Альдерфер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Э. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, Ф. Херцберг, а также российские социологи З.Т. Голенкова, А.Г. Здравомыслов, В.С. Магун, В.А. Мансуров, Е.Ф. Молевич, В.Д. Патрушев, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов и др. На сегодняшний день в рамках социологии труда накоплен огромный массив данных, связанных с проблемой удовлетворенности работой. Их анализ позволил выявить ряд интересных закономерностей.

Например, было выявлено, что на степень удовлетворенности работника своим трудом большое влияние оказывает его возраст. В возрасте от 20 до 30 лет удовлетворенность трудом снижается из-за расхождения между задуманными планами молодых людей по отношению к своей карьере или работе на определенной должности и той реальной обстановкой, в которой данный сотрудник пребывает, – «шок при столкновении с реальностью». Со временем работник привыкает и приспосабливается к этому и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается; пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует «кризис середины карьеры», который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию [3]. Данные выводы находят свое подтверждение в проведенном исследовании на заводе ОАО «Маяк» Пензенской области. Такая особенность нашла свое отражение в четко выраженной корреляции степени удовлетворенности своим трудом в зависимости от возрастной категории служащего. Очевидно, что рабочие в возрастной категории старше 31–40 лет в высшей степени удовлетворены своей работой (34,2 %), чем персонал более молодого (18–21 год – 10,1 %) и старшего возрастов (свыше 55 лет – 13,2 %). Это объясняется привлекательными условиями труда, стабильной, достойной, по сравнению с другими заводами Пензенской области, оплатой труда. Что касается совсем неудовлетворенных граждан, таких среди опрошенных рабочих ОАО «Маяк» в возрастной категории 18–21 год выявлено 84,1 %, а среди лиц старше 41–55 лет таких оказалось всего 1,3 %. Возможно, такое резкое процентное расхождение связано с постоянным ростом потребностей молодого поколения и с невыполненными ожиданиями.

Проведенное в марте–апреле 2011 года социологическое исследование направлено на изучение процессов и механизмов трудовой и общественной жизни на бумагоделательном и часовом заводах.

В течение 2011 года были проведены социологические исследования на заводах ОАО «Маяк» и на ООО «Пензенский часовой завод “Заря”» с целью определения степени удовлетворенности работников своим трудом. Была поставлена задача изучить влияние организационных факторов на удовлетворенность работников своим трудом на этих предприятиях. В исследовании принимало участие 240 респондентов, среди которых 50 % – промышленные работники, 40 % инженерно-технический состав и 10 % – линейные руководители и начальники цехов.

Представление о структуре и тенденциях удовлетворенности трудом и бытом работника несет ценную информацию о роли внутренней среды предприятия в повышении качества управления.

Итоги исследования дают четкую картину структуры и тенденций факторов удовлетворенности работника своим трудом, а также показывают состояние внутреннего климата организации, что может повлиять на эффективность производства. Удовлетворенность работника трудом – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов. Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

Среди факторов, которые влияют на удовлетворенность трудом, в литературе выделяются следующие:

- 1) уровень запросов работника к содержанию и условиям труда;
- 2) оценка состояния условий труда и их адекватность требованиям работника;
- 3) мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда;
- 4) степень возможности воздействия работника на совершенствование условий труда [3, с. 254].

Также социологи Ф. Херцберг, Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение. К ним относятся:

«1. Разнообразие умений. Более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений.

2. Идентичность задания. Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы.

3. Важность задания. Работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы.

4. Автономия. Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей.

5. Обратная связь, касающаяся работы. Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся того, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи» [1, с. 250].

Исследования по удовлетворенности работников трудом наиболее интенсивно проводились в нашей стране в 70-х годах прошлого столетия. Были выявлены два фактора, определяющих отношения рабочих к труду: фактор условий труда и фактор удовлетворенности содержательными аспектами работы. В первом факторе наиболее значимы оценки напряженности труда, содержания труда, организации труда, использования рабочего времени и объема выполняемой работы. Во втором факторе наиболее значимы оценки механизации труда, санитарно-гигиенических условий

труда, величины оплаты труда и медицинского обслуживания. Дальнейшие исследования подтвердили наличие еще двух факторов: первого фактора, в котором наиболее значимы оценки количества выходных дней, продолжительности рабочей недели, времени начала и окончания смены, продолжительности обеденного перерыва; второго фактора, определяющего взаимоотношения в трудовом коллективе. В нем наиболее значимы оценки отношений с товарищами по работе и взаимоотношений с руководством [2].

Социологические исследования, проведенные в наше время по изучению оценочных отношений работников на заводе по производству бумажных изделий и часовых механизмов в отношении удовлетворенности трудом, показали, что для большинства занятых труд представляет собой, прежде всего, средство выживания, в некоторых случаях ступень к дальнейшему продвижению по карьерной лестнице (за исключением части ИТР). Мотив к обогащению существенно преобладает среди других мотивов труда. Поэтому страх потери работы – это страх перед потерей источников средств к существованию. Кроме того, для рабочих имеет важное значение привычное место занятости, налаженные межличностные взаимоотношения. Если говорить о работниках ОАО «Маяк», их труд достаточно специфичен и поэтому мало востребован на других предприятиях. Говоря о работниках ООО «Пензенский часовой завод “Заря”», то на данном предприятии ситуация обстоит иным образом. Завод является дотационным, с плохими условиями работы и низкой оплатой труда, примерно 6–7 тыс. р. (если сравнить с прожиточным минимумом – 4 676 р.). Работа для такого персонала является источником для получения средств к существованию, это связано с тем, что на данном предприятии в основном трудятся лица пожилого возраста, и главной их целью является гарант спокойного выхода на пенсию.

Несмотря на социально-психологические особенности молодого возраста (жизненного оптимизма и повышенной мобильности), а также на уверенность в своих силах, потеря работы на предприятии для таких групп так же значима, как и для пожилых и менее образованных работников. Страх потери работы способствует повышению уровня удовлетворенности практически всеми элементами производственной ситуации, в частности ведет к большей удовлетворенности объемом выполняемой работы, условиями быта и труда на предприятии в целом. Возможно, этот факт связан с наступающей волной второго экономического кризиса – с банкротством многих заводов-гигантов и, следовательно, большой потерей рабочих мест. Рассматривая условия труда на ОАО «Маяк», можно отметить, что они достаточно привлекательны по оснащенности новейшим оборудованием и эргономике рабочего места, за исключением громкого шума, исходящего от работающих станков. Таким образом, ценность самой работы уступает к притязаниям по величине зарплаты и условиям труда.

Данные выводы нашли свое подтверждение в исследованиях проблемы удовлетворенности работников своим трудом в производственных подразделениях ОАО «Маяк» и ООО «Пензенский часовой завод “Заря”» (март–апрель 2011 года).

Благодаря различным формам вопросов, стало возможным выявить доминанту мнений, оценок и настроений работников ОАО «Маяк» и ООО «Пензенский часовой завод «Заря»». Работники самостоятельно отметили те стороны и явления жизни цеха, которые они считают наиболее приоритетными и требующими скорейшего разрешения. Результаты исследования представлены в процентах от количества опрошенных работников (рис. 1).

Исследование степени удовлетворенности трудом проведено по таким параметрам: как отношение к своей работе, предприятию в целом; удовлетворенность различными аспектами своего труда, особенности межличностных отношений; уровень развития коллектива; удовлетворенность бытовыми условиями труда.

Одним из показателей отношения работников к предприятию является степень удовлетворенности человека тем, что он трудится именно на этом предприятии – это может быть чувство гордости либо безразличия, когда работнику все равно, где работать.

В целом процент работников, которые гордятся тем, что они работают в ОАО «Маяк», достаточно высок. Следует отметить, что процент удовлетворенных работников в возрастной категории от 41 до 55 лет и старше выше, и у них лучше складываются отношения в коллективе, в то время как более молодые респонденты делали акцент на вопросах профессионального и карьерного роста, а также стабильности выплаты заработной платы (рис. 2).

Что касается работающего персонала ООО «Пензенский часовой завод «Заря»», то ситуация здесь довольно скептическая. Причина в том, что условия труда неблагоприятны для работы, и данный завод является отстающим и неприбыльным. По ответам респондентов на данный вопрос очевидно, что подавляющая часть отвечающих (87 %) не удовлетворена своей работой.

Однако, обращая внимание на взаимоотношения в коллективе, благодаря проведенному исследованию на часовом заводе, очевидно, что несмотря на неблагоприятные условия труда и низкую заработную плату отношения в коллективе складываются благожелательно, хотя совместных корпоративных мероприятий завод не проводит. Также отношения с руко-

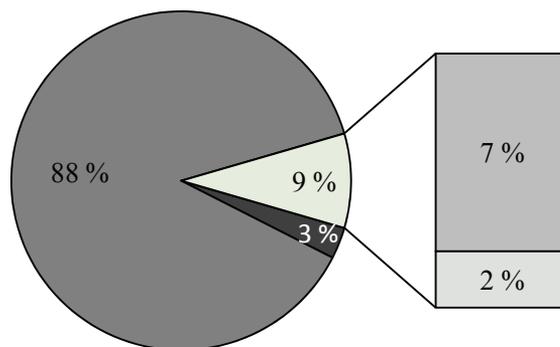


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос: «С каким из следующих суждений Вы бы скорее согласились?» (в % к опрошенным, n = 100):

- – работа интересна без оплаты; ■ – работа является источником средств к существованию; ■ – работа важна, но есть вещи поважнее;
- – работа является неприятной обязанностью

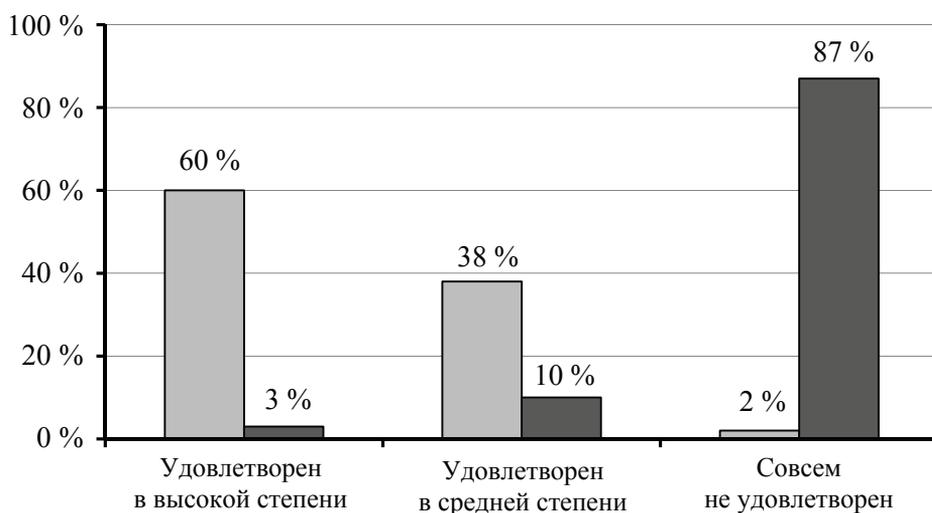


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос: «В какой мере Вы удовлетворены своей работой?» (в % к опрошенным, n = 200):
 □ – ОАО «Маяк»; ■ – ООО «Заря»

водством находятся на высоком уровне. Лишь 8,1 % из общего числа респондентов сталкивается с грубостью руководства, по сравнению с 89,1 % ответившими отрицательно на данный вопрос. Возможно, это благодарность руководителей за то, что в условиях кризиса персонал завода не покинул свои рабочие места и, несмотря на данные условия, продолжает трудиться в данной организации.

Оценивая психологический климат на ОАО «Маяк», большинство респондентов довольны отношениями, которые складываются в их коллективе. Однако наиболее лояльными в этом плане выступают работники в возрастной категории от 41 до 55 лет, они считают свой коллектив единой командой (ссор практически не бывает). Таких среди опрошенных оказалось 31,1%. Молодое поколение завода ОАО «Маяк» – респонденты в возрасте от 18 до 21 года – склонны считать, что в их коллективе постоянные склоки и ссоры (37,7 %). Однако в целом большинство опрошенных считает, что коллектив достаточно дружный, но иногда бывают ссоры, связанные с работой.

Процент работников, которые вернулись бы работать на данное предприятие в случае представившейся возможности, сменили бы предприятие или не продемонстрировали никакого определенного отношения к предприятию, не критичен – 11,5 %, но именно эта группа свидетельствует о потенциальной текучести персонала.

Только 12 % респондентов не выразили своей явной позиции по отношению к предприятию. Но о том, что им все равно, где работать – на ОАО «Маяк» или другом предприятии, сказать нельзя, потому как 79,1 % вернулись бы работать в данную организацию, если бы долгое время находились без работы. Остальные работники готовы перейти в другое подразделение без изменения специальности, осваивать новые профессии, пе-

рейти на менее квалифицированную работу или менее удобный график работы или работать более интенсивно, но не разрывать трудовых отношений с ОАО «Маяк». Такой высокий процент говорит о большом количестве лояльных работников на заводе; также это может быть связано со специфичным характером труда на производстве, который является востребованным лишь на данном предприятии. Тем не менее, среди опрошенных респондентов не вернулись бы работать на ОАО «Маяк» 3 %.

Текущая текучесть на заводе ОАО «Маяк» относительно не высокая – 2,08 % человек в год. Данный факт можно объяснить, проводя параллель с промышленным предприятием ООО «Заря», которое по многим параметрам заметно уступает деятельности ОАО «Маяк» (рис. 3). Например, отвечая на вопрос, который требовал от респондентов отметить основные причины увольнения их коллег, работники ОАО «Маяк» распределили свой выбор практически равномерно, что говорит о стабильности и не существенности каких-либо акцентируемых проблем в работе данного предприятия. У работников ООО «Заря» ярко выражена проблема с низкой оплатой труда, что, по мнению респондентов, является основной причиной увольнения с данного предприятия. В качестве самостоятельного выбора персоналом были отмечены такие обстоятельства, как перемена места жительства, семейные проблемы, проблемы со здоровьем, служба в армии.

Наконец, отвечая на вопрос об основной причине, по которой респонденты не хотели бы оставить свою работу, большинство отметило, что сложно будет найти новую работу – 48 %. Эту цифру можно оценивать двояко, возможно такое распределение связано с тем, что по сравнению с другими промышленными работниками Пензенской области условия их труда выглядят более привлекательными, а, с другой стороны, работники данного предприятия не востребованы другими организациями данной области.

Особенности взаимоотношений в коллективе цеха изучались с помощью замеров уровня удовлетворенности отношениями с товарищами по работе, непосредственным руководителем и уровнем доверия руководству цеха. Следует подчеркнуть, что уровень удовлетворенности взаимоотношениями в коллективе достаточно высокий. Чуть ниже находится уровень удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем, но тем не менее он также находится в зоне положительных значений. Причина в том, что ОАО «Маяк» является предприятием, управлением которого занимаются члены одной семьи, но, несмотря на данную особенность, отношения внутри коллектива равные. Руководитель является собственником предприятия и заботится о дальнейшем процветании своего дела. Поэтому социальная политика направлена на поддержку работников. По итогам года работники получают 13-ю заработную плату, сопоставимую со средней оплатой труда на данном предприятии; а также за выполнение плана работники ежемесячно получают премию в размере 43 % от средней оплаты труда.

Проводя параллель с ООО «Пензенский часовой завод «Заря»», что касается привлекательности рабочего места и удовлетворенности работников своим трудом, становится очевидно, что данный завод несет

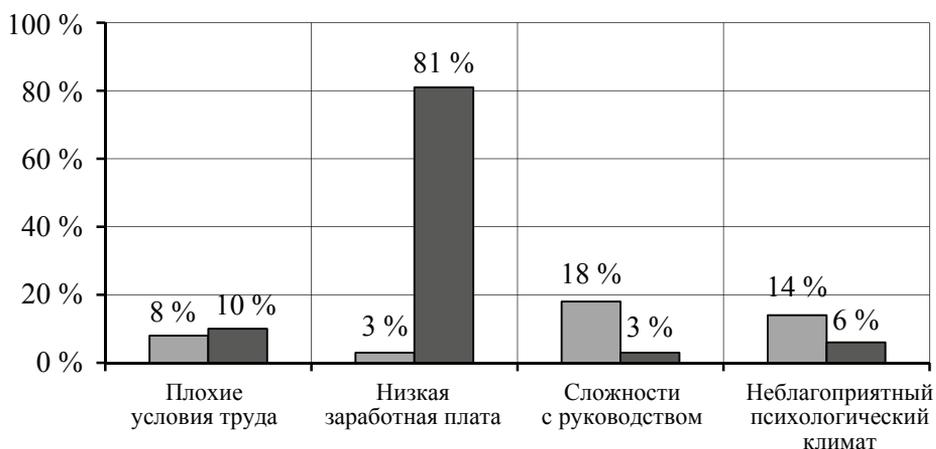


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Назовите основные причины, по которым, на Ваш взгляд, сотрудники увольняются с предприятия?»:

■ – ОАО «Маяк»; ■ – ООО «Заря»

убытки, находится на стадии спада производства и продажи изделия, что, возможно, приведет к затуханию производства вообще. Так что говорить о каком-либо уровне удовлетворенности своим трудом на данном предприятии неуместно, хотя исследование показало, что все же часть работников вернулась бы работать на данное производство, если бы долгое время они находились без работы, таких среди респондентов часового завода оказалось 14,9 %, что говорит о присутствии такого фактора, как лояльность персонала к своему рабочему месту.

В заключение следует согласиться с выводами Ф. Герцберга, который говорил, что при наличии у работников чувства неудовлетворенности менеджер должен обращать первостепенное внимание на факторы, вызывающие неудовлетворенность, и делать все возможное для того, чтобы эту неудовлетворенность устранить. После того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности, руководителю следует сконцентрировать внимание на приведение в действие мотивирующих факторов, обеспечивающих удовлетворенность трудом, и уже через них добиваться высоких результатов труда.

А так как удовлетворенность трудом является таким фактором, который может влиять на эффективность работы организации, то рассмотрение данного аспекта является достаточно перспективным.

Таким образом, оценивая ситуацию на крупных промышленных предприятиях, можно сделать вывод, что на степень удовлетворенности трудом влияет большое количество факторов. Отсутствие хотя бы одного из них может привести к негативным результатам. Следовательно, в интересах руководства организации создать для работников благоприятные условия труда для успешного развития предприятия.

Список литературы

1. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология : учеб. для вузов / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с. – (Сер. «Учебник нового века»).

2. Заславская, Т.И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Щибаева // СоцИс. – 2002. – № 6. – С. 3–17.
3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 400 с.
4. Молевич, Е.Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии / Е.Ф. Молевич // СоцИс. – 2001. – № 7. – С. 38–41.
5. Нугаев, Р.М. Качество жизни в трудах социологов США / Р.М. Нугаев, М.А. Нугаева // СоцИс. – 2003. – № 6. – С. 100–105.
6. Патрушев, В.Д. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы / В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная // СоцИс. – 2003. – № 7. – С. 72–84.
7. Тощенко, Ж.Т. Социология труда / Тощенко Ж.Т. // Социология. Общий курс : учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. – М., 2001. – Разд. II, гл. 1. – С. 74–88.
8. Шевчук, А. В. О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) [Электронный ресурс] // Эконом. социология. – 2005. – Т. 6, № 3. – С. 11–24. – Режим доступа : http://ecsoc.hse.ru/data/556/588/1234/ecsoc_t6_n3.pdf. – Загл. с экрана.
9. Яхонтова, Е. С. Эффективные технологии управления персоналом / Е.С. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.

Main Factors of Job Satisfaction in Big Enterprises

A.Sh. Misyurina

Penza State University, Penza

Key words and phrases: internal climate; job satisfaction; production efficiency.

Abstract: The influence of organizational factors on the degree of employees' job satisfaction is considered. The comparison of job characteristics of successful and subsidized enterprises is made.

© А.Ш. Мисюрина, 2011