

Удовлетворенность трудом как фактор эффективной деятельности организации

Labor Satisfaction as a Factor of Effective Performance of the Organization

Е. ТЕРЕЛЕЦКОВА,
Д. КАРИМОВА, Э. ГАЗИНА

Терелецкова Елена Валентиновна, канд. соц. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета (ИНЭФБ БашГУ). E-mail: tereletskova@mail.ru

Каримова Дарья Николаевна, магистрант кафедры социологии труда и экономики предпринимательства ИНЭФБ БашГУ. E-mail: Stella-tar@yandex.ru

Газина Элина Ильдусовна, магистрант кафедры социологии труда и экономики предпринимательства ИНЭФБ БашГУ. E-mail: elinagazina@mail.ru

В статье рассматривается удовлетворенность трудом как важный фактор эффективности деятельности организации. На основе методологии Батаршева А.В. «Интегральная удовлетворенность трудом» проведено исследование среди сотрудников организаций нефтяной отрасли. Полученные результаты свидетельствуют об общей удовлетворенности трудом, взаимоотношениями в коллективе и интересе к работе. Выявленные проблемные места сигнализируют о необходимости совершенствования работы в области управления персоналом, направленной на повышение уровня удовлетворенности трудом сотрудников, что в свою очередь будет способствовать эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: удовлетворенность, персонал, нефтяная отрасль, текучесть, производительность, эффективность.

The article considers job satisfaction as an important factor in the effectiveness of the organization. On the basis of Batarshiev A.V. "Integral job satisfaction" methodology, a study was conducted among employees of oil industry organizations. The results obtained testify to the overall satisfaction of the work, the relationship in the team and the interest in the work. Identified problem areas signal the need for improvement in the field of personnel management, aimed at raising the level of employee satisfaction, which in turn will be able to effectively manage.

Key words: satisfaction, personnel, oil industry, turnover, productivity, efficiency.

Основные положения

Высокий уровень удовлетворенности сотрудников обеспечивает компаниям более высокую производительность труда, повышает конкурентоспособность, что говорит об эффективной в целом деятельности организации. Удовлетворенность трудом непосредственно влияет на текучесть кадров организации, и изучение удовлетворенности сотрудников своей работой должно являться важным критерием при оценке эффективности деятельности организации.

Введение

В современных экономических условиях, когда вопрос обеспечения эффективной деятельности организации стоит весьма остро, особое значение приобретает фактор удовлетворенности персонала трудом. Говоря об эффективной деятельности организации, мы, в первую очередь, подразумеваем увеличение производительности труда и прибыли организации. Эффективная деятельность организации отражается в ее экономической эффективности. Под эффективностью труда подразумевают совокупный показатель трудовой деятельности работников, включающий в себя количественную составляющую (в виде производительности труда) и качественную составляющую (в виде удовлетворенности процессом труда и повышением качества

производимой продукции). Существует несколько факторов эффективности труда, к числу которых относится и удовлетворенность трудом, в том числе социально-психологическим климатом в организации. Одной из центральных задач кадровой политики организации является снижение расходов на персонал при увеличении производительности труда. Добиться снижения расходов можно посредством уменьшения текучести персонала (которая, в свою очередь, обуславливается низким уровнем удовлетворенности трудом в данной организации).

Выполнение профессиональных обязанностей на высоком уровне непосредственно связано с уровнем удовлетворенности трудом. Данный показатель складывается из потребностей работника в материальной, социальной, психологической удовлетворенности и фактической, на основе внутренней оценки их соответствия.

Высокий уровень удовлетворенности сотрудников обеспечивает компаниям более высокую производительность труда, повышает конкурентоспособность, что в целом говорит об эффективной деятельности организации.

Изучением вопросов, связанных с удовлетворенностью трудом, занимались ученые из разных областей научного знания.

Большой вклад в понимание удовлетворенности трудом внесли работы российских исследователей (В.В. Адамчук [1], О.Ю. Грачев [4], В.Д. Патрушев [10], О.В. Ромашов [11]).

Важные теоретические предпосылки в осмыслении феномена удовлетворенности трудом содержатся в работах Ф.Н. Ильясова [5], Т.А. Китвеля [7], Н.Ф. Наумова [9], Г.И. Хорошева [15], В.А. Ядова [16].

Удовлетворенность трудом комплексно проанализирована в работах А.Л. Темницкого [13], В. С. Магуна [8].

Тем не менее, хочется отметить, что исследований в сфере экономики, связанных с изучением удовлетворенности трудом и её влиянием на эффективность деятельности организации, недостаточно.

«Удовлетворенность трудом – это эмоционально-оценочный элемент отношения к труду, при котором внутреннее состояние работника позволяет дать оценку рабочего процесса, а также рассмотреть процесс самореализации при осуществлении профессиональной деятельности» [2; 3; 6; 12].

По нашему мнению, удовлетворенность трудом непосредственно влияет на текучесть кадров в организации, и изучение удовлетворенности сотрудников своей работой должно являться важным критерием при оценке эффективности деятельности организации.

Целью исследования являлось изучение удовлетворенности трудом сотрудников нефтяной отрасли как фактора эффективной деятельности организации.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. На основе теоретико-методологического анализа отечественных и зарубежных источников изучено состояние проблемы удовлетворенности трудом.
2. Проведено эмпирическое исследование уровня удовлетворенности трудом.
3. Проанализированы полученные результаты и сделаны выводы.

Методы

В исследовании удовлетворенности трудом приняли участие сотрудники компаний нефтяной отрасли, в том числе оказывающих геофизические услуги, и расположенных в г. Уфе. Совокупная выборка исследования составила 2703 человека в возрасте от 21 до 65 лет, мужчины и женщины, стаж работы от 1 до 24 лет.

Исследование проводилось с 2020 по 2021 год и включало в себя три основных этапа.

На первом этапе осуществлялся теоретико-методологический анализ проблемы исследования, аргументировалась актуальность изучения удовлетворенности трудом, определялись цели и задачи, формулировались гипотезы исследования.

На втором этапе подбирались методы и методика исследования, проводилось эмпирическое исследование.

На третьем этапе осуществлялась обработка полученных данных, проводились систематизация, обобщение, были сделаны выводы и оформлены результаты исследования.

Для исследования удовлетворенности персонала работой была использована методика Батаршева А.В. «Интегральная удовлетворенность трудом» [14]. Интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и ее составляющие.

Данные собирались посредством внутренней локальной сети организаций под контролем работников кадровых служб, прошедших дополнительный инструктаж по работе с методикой. С целью снижения вероятности получения социально желательных ответов исследование проводилось анонимно.

Результаты

Анализ полученных результатов позволяет сделать следующие выводы, которые представлены на рисунке.



Интегральная удовлетворенность трудом сотрудников нефтяной отрасли, %

Сотрудники исследуемых организаций нефтяной отрасли на 68 % удовлетворены трудом, что говорит об их высоком уровне удовлетворённости. Также высокий уровень удовлетворенности отмечен по показателям «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» и «Интерес к работе» – 67% по каждому показателю. Средний уровень удовлетворенности обнаруживается по показателям «Удовлетворенность достижениями в работе», «Уровень притязаний в профессиональной деятельности» и «Профессиональная ответственность» – 50 % по каждому показателю. Среди опрошенных был диагностирован низкий уровень удовлетворенности условиями труда, также ими отдается предпочтение более высокому заработку, нежели самой выполняемой работе – 25 % удовлетворенности.

Обсуждение

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что в коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон, доброжелательность в отношениях. Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности. Коллектив активен, переживает успехи и неудачи товарищей. В коллективе заметно деление на группировки, так как сотрудники работают по отделам, бригадам, партиям внутри своих подразделений, основной состав которых изменяется редко, но это не мешает сотрудникам относиться друг к другу приветливо и дружелюбно. Среди основных проблем выявлена низкая удовлетворенность условиями труда и стремление сотрудников к более высокому заработку. Данное явление можно объяснить тем, что большое количество работников нефтяной отрасли трудятся вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Несмотря на то, что для работников создаются достойные условия, включая проживание в вагончиках повышенной комфортности, все равно данные условия далеки от условий работы в центральном офисе организации. Порой не хватает того или иного материально-технического оснащения или работников, при этом в условиях нехватки высококвалифицированного персонала большая нагрузка ложится на уже имеющихся сотрудников. Работа выполняется в условиях стрессонасыщенности. Становится логичным, что для таких сотрудников важным фактором работы в данной организации является материальное вознаграждение за труд.

Полученные результаты позволяют определить проблемные зоны, требующие особого внимания со стороны руководства исследуемых организаций нефтяной отрасли.

Заключение

Таким образом, можно констатировать, что сотрудники исследуемых организаций нефтяной отрасли удовлетворены своей работой, испытывают интерес к тому, чем занимаются и у них складываются положительные отношения с руководством и коллегами. Это позволяет говорить о благоприятном (положительном) микроклимате в организациях.

Выявленные проблемные места сигнализируют о необходимости совершенствования работы в области управления персоналом, направленной на повышение уровня удовлетворенности сотрудников трудом, что, в свою очередь, будет способствовать снижению текучести кадров и сокращению расходов, связанных с наймом новых сотрудников, увеличению производительности труда и, как следствие, эффективности деятельности организации.

Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебное пособие. М.: ЮНИТИ, 2014. 407 с.
2. Анкудинов А.Б., Беляева М.Н., Лебедев О.В. Удовлетворенность работой и ее детерминанты: результаты статистического моделирования на панельных данных // Социологические исследования. 2013. № 11. Т. 355. С. 75–83.

3. Васильева Т.В. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с общностью ценностно-смысловой сферы руководителя и сотрудников организации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2013. № 1. С. 3–16.
4. Грачев А.А. Организационные факторы удовлетворенности трудом и жизнью рабочих и служащих // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2008. № 62. С. 225–230.
5. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. 100 с.
6. Ильясов Ф.Н. О целесообразности и содержании исследований удовлетворенности трудом // Социологический журнал. 2013. № 3. С. 130–138.
7. Китвель Т.О. О социально-психологических проблемах удовлетворенности трудом. Таллин, 1974. 134 с.
8. Магун В.С. Два типа соотношения продуктивности труда и удовлетворенности работой // Социологические исследования. 1983. № 4. С. 64–71.
9. Наумова Н.Ф. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности / Н.Ф. Наумова, М.А. Слюсарянский // Социальные исследования. Вып. 3: Проблемы труда и личности / Отв. ред. Г.В. Осипов. М.: Наука, 1970. С. 145–160.
10. Патрушев В.Д. Удовлетворенность трудом: изменение ее степени с 1986 по 1995 год // Повседневная жизнедеятельность и трудовое поведение работающего населения / Институт социологии РАН. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998. С. 31–41.
11. Ромашов О.В. Социология труда и экономическая социология: учебник для вузов. М.: Гардарики, 2007. 447 с.
12. Семенов Д.С. Взаимосвязь удовлетворенности трудом и смысложизненных ориентаций у врачей и среднего медицинского персонала // Педагогическое образование в России. 2014. № 9. С. 212–217.
13. Темницкий А.Л. Социальные функции удовлетворенности трудом современных российских рабочих // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России. Сб. науч. статей / под ред. В.А. Ядова. Самара, 2013. С. 183–193.
14. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 720 с.
15. Хорошев Г.И. Удовлетворенность работой как фактор стабилизации трудовых коллективов производственного объединения: дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.05. М., 1982. 156 с.
16. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78–87.